



**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
(Studi Kasus di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus)**

**SKRIPSI**

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat**

**Memperoleh Gelar Akademik Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**NUR AQIFATUL DITA MAYANG NINGTYAS**

**NPM : 16.51.0020**

**Dosen Pembimbing :**

**Dr. Eka Handriani, S.E.,M.M. : 0-6070476-01**

**Nurmiyati, S.E.,M.M. : 0-6030373-01**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE  
SUDIRMAN GUPPI  
(UNDARIS)**

**2022**

# PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN**

**ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP***

***BEHAVIOR (OCB)***

**(Studi Kasus Di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus)**

**Oleh :**

**NUR AQIFATUL DITA MAYANG NINGTYAS**

**NPM : 16.51.0020**

Bahwa skripsi ini layak diujikan. Telah mendapatkan prsetujuan pada tanggal...30 Maret 2022

Dosen Pembibing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping

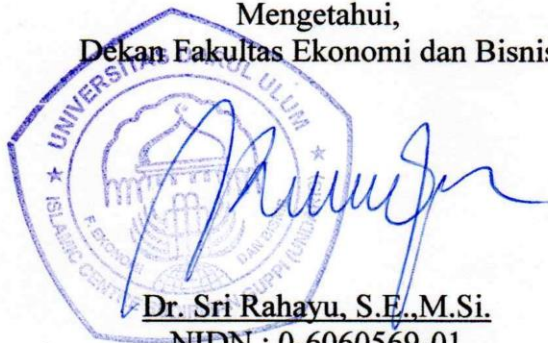


Dr. Eka Handriani, S.E.,M.M.  
NIDN : 0-6070476-01



Nurmiyati, S.E.,M.M.  
NIDN : 0-6030373-01

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, S.E.,M.Si.  
NIDN : 0-6060569-01

# PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN**

**ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP***

***BEHAVIOR (OCB)***

**(Studi Kasus Di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus)**

**Oleh :**

**NUR AQIFATUL DITA MAYANG NINGTYAS**

**NPM : 16.51.0020**

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal.... 14 April 2022

**Tim Penguji  
Ketua,**



**Prof Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, S.E.,M.M.**  
**NIDN : 0-6060962-01**

**Anggota,**

**Anggota,**



**Dr. Eka Handriani, SE.,M.M.**  
**NIDN : 06-070476-01**



**Nurmiyati, S.E.,M.M.**  
**NIDN : 0-6030373-01**

## ABSTRAK

*Organizational Citizenhip Behavior* adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi dapat meningkatkan efektivitas suatu organisasi. Permasalahan yang dijumpai berkaitan dengan *Organizational Citizenhip Behavior* adalah pertama ada beberapa karyawan yang tidak bersedia membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja lebih berat. Kedua masih ditemui karyawan yang sering datang terlambat. Kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan faktor yang telah diupayakan oleh perusahaan tetapi belum memberikan kontribusi yang maksimal terhadap *Organizational Citizenhip Behavior*. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenhip Behavior* di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 73 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Dalam penelitian ini mengambil sampel berjumlah 73 responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Program pengolahan data yang digunakan adalah Eviews 10 dengan teknik analisis data berupa: analisis korelasi sederhana dan berganda, analisis regresi sederhana dan berganda, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis meliputi uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil kompensasi memperoleh nilai t hitung sebesar  $3,541 > t$  tabel  $1,994$  dan nilai signifikansi  $0,0007 < 0,05$  yang dapat dikatakan  $H_1$  diterima. Budaya organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar  $5,757 > t$  tabel  $1,994$  dan nilai signifikansi  $0,0000 < 0,05$  yang dapat dikatakan  $H_2$  diterima. Komitmen organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar  $4,460 > t$  tabel  $1,994$  dan nilai signifikansi  $0,0000 < 0,05$  yang dapat dikatakan  $H_3$  diterima. Sedangkan F hitung  $42,629 > F$  tabel  $2,74$  dengan tingkat signifikansi  $0,0000 < 0,05$  yang dapat dikatakan  $H_4$  diterima. Dan nilai koefisien determinasi sebesar  $0,634310$  artinya bahwa pengaruh variabel kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenhip Behavior* (OCB) sebesar  $63,4\%$  sedangkan  $36,6\%$  dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini dapat dijadikan rujukan bagi PT Rapi Texpro Pratama agar dapat meningkatkan kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi sehingga *Organizational Citizenhip Behavior* sesuai dengan tujuan perusahaan.

**Kata kunci : Kompensasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenhip Behavior***

## ABSTRACT

*Organizational Citizenship Behavior is a form of behavior that is an individual choice and initiative not related to the organization's formal reward system but can increase the effectiveness of an organization. The problems encountered related to Organizational Citizenship Behavior are that first there are some employees who are not willing to help colleagues who have a heavier workload. Second, there are employees who often come late. Compensation, organizational culture and organizational commitment are factors that have been sought by the company but have not contributed optimally to Organizational Citizenship Behavior. The purpose of this study was to identify the effect of compensation, organizational culture and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior at PT Rapi Texpro Pratama Pringapus.*

*This type of research uses explanatory descriptive research. The population in this study amounted to 73 people. The sampling technique used is total sampling, which is a sampling technique where the number of samples is the same as the total population. In this study took a sample of 73 respondents. The type of data in this study is quantitative data. The data processing program used is Eviews 10 with data analysis techniques in the form of: simple and multiple correlation analysis, simple and multiple regression analysis, coefficient of determination analysis, hypothesis testing including t test and F test.*

*The results showed that the compensation results obtained a t arithmetic value of  $3.541 > t$  table  $1.994$  and a significance value of  $0.0007 < 0.05$  which can be said to be H1 accepted. Organizational culture has a t-count value of  $5.757 > t$  table  $1.994$  and a significance value of  $0.0000 < 0.05$  which can be said to be H2 accepted. Organizational commitment has a t-count value of  $4.460 > t$  table  $1.994$  and a significance value of  $0.00000 < 0.05$  which can be said to be H3 accepted. while F count  $42.629 > F$  table  $2.74$  with a significance level of  $0.0000 < 0.05$  which can be said to be H4 accepted. And the coefficient of determination of  $0.634310$  means that the influence of compensation variables, organizational culture and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) is  $63.4\%$  while  $36.6\%$  is explained by other factors outside of this study. These results can be used as a reference for PT Rapi Texpro Pratama in order to increase compensation, organizational culture and organizational commitment so that Organizational Citizenship Behavior is in accordance with company goals.*

**Keywords:** *Compensation, organizational culture, organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior*

## **SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Aqifatul Dita Mayang Ningtyas

NPM : 16.51.0020

Mahasiswa Program : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tahun Akademik : 2021/2022

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) (Studi Kasus di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus)

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat, maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, 20 Maret 2022



Nur Aqifatul Dita Mayang Ningtyas

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

**(QS. Al-Insyirah : 6)**

“Karunia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan”

**(Ali bin Abi Thalib)**

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Diri sendiri yang sudah bersemangat dan tak pernah lelah.
2. Orang tua saya yang selalu mendoakan dan memberikan kasih sayang serta pengorbanan sampai saat ini.
3. Kakak dan adik saya yang selalu menyemangati untuk mengerjakan skripsi ini.
4. Sahabat dan teman-teman yang selalu memberi dukungan dan menyemangati saya.

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr, Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan ridhoNya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Studi Kasus di PT Rapi Texpro Pratama sebagai tugas akhir dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman-GUPPI (Undaris) Ungaran.

Penulis mengakui bahwa tidak mudah untuk mengumpulkan bahan, literatur dan data yang berkaitan dengan skripsi ini, kemudian mengkaji, menganalisis serta menyajikan dalam satu kesatuan utuh dan terpadu. Namun berkat bantuan beberapa pihak berupa tenaga dan saran, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Oleh karena itu sudah sepantasnya apabila pada kesempatan yang baik ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk memudahkan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H.,M.Hum. selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
3. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membimbing penulis selama menuntut ilmu di UNDARIS.
4. Ibu Dr. Eka Handriani, S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan waktu memberikan dukungan dan bimbingan, mengoreksi dan



memberikan pengarahan serta petunjuk pada saat penulis menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Nurmiyati, S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah untuk mengasih motivasi dan pengarahan serta meluangkan waktu untuk membimbing penulis menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, S.E.,M.M. selaku dosen penguji yang penuh kesabaran dalam menguji saya dan memberikan support yang luar biasa dalam sidang skripsi serta pengarahan yang sangat sabar.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman-GUPPI (Undaris) Ungaran.
8. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi angkatan 2016 yang selalu memberi dukungan & semangat.
9. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan dan semangat baik langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Penulis merasa berterima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan, karena dengan bantuan dari para pihak tersebut akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga penelitian ini bermanfaat sebagai suatu sumbangan pemikiran untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Wassalamualaikum, Wr, Wb.

Ungaran, 22 Maret 2022



Nur Aqifatul Dita MN

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
ABSTRAK .....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	v
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian .....	14
D. Manfaat Penelitian .....	14
E. Definisi Operasional .....	15
F. Sistematika Penelitian.....	16
BAB II LANDASAN TEORI.....	18
A. Kajian Pustaka .....	18
1. Kompensasi.....	18
2. Budaya Organisasi .....	24
3. Komitmen Organisasi .....	30
4. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	36
B. Penelitian Terdahulu.....	45
C. Kerangka Pikir .....	46

D. Hipotesis .....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>49</b>
A. Jenis Penelitian .....	49
B. Lokasi Penelitian .....	49
C. Variabel Penelitian.....	50
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	51
E. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	52
F. Teknik Pengumpulan Data .....	54
G. Teknik Analisis Data .....	54
1. Uji Instrumen .....	55
2. Uji Korelasi.....	59
3. Uji Regresi .....	61
4. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square).....	63
5. Uji Hipotesis .....	63
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>68</b>
A. Gambaran Umum PT Rapi Texpro Pratama Pringapus.....	68
B. Hasil Penelitian.....	69
C. Pembahasan .....	87
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>92</b>
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>96</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	46
Gambar 3.1 Uji t (Parsial) .....	65
Gambar 3.2 Uji F (Simultan) .....	67
Gambar 4.1 Uji Statistik t Variabel Kompensasi .....	84
Gambar 4.2 Uji Statistik t Variabel Budaya Organisasi .....	85
Gambar 4.3 Uji Statistik t Variabel Komitmen Organisasi.....	86
Gambar 4.4 Uji F (Simultan) .....	87

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Persentase Keterlambatan Karyawan .....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	45
Tabel 3.1	Variabel dan Indikator Penelitian .....	50
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian .....	57
Tabel 3.3	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	59
Tabel 3.4	Koefisien korelasi dan Interpretasi .....	60
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden .....	70
Tabel 4.2	Jumlah Responden Menurut Usia .....	70
Tabel 4.3	Pendidikan Responden .....	70
Tabel 4.4	Komposisi Masa Kerja Karyawan .....	71
Tabel 4.5	Hasil Uji Korelasi Sederhana .....	72
Tabel 4.6	Hasil Uji Korelasi Berganda .....	75
Tabel 4.7	Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kompensasi .....	76
Tabel 4.8	Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Budaya Organisasi .....	77
Tabel 4.9	Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Komitmen Organisasi .....	79
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Berganda .....	80
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	82
Tabel 4.12	Hasil Uji Statistik t .....	83
Tabel 4.13	Hail Uji Statistik F .....	86

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	100
Lampiran 2	Identitas Responden.....	104
Lampiran 3	Hasil Data Kuesioner.....	106
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas .....	114
Lampiran 5	Hasil Uji Reliabilitas .....	116
Lampiran 6	Hasil Uji Korelasi Sederhana dan Uji Korelasi Berganda .....	117
Lampiran 7	Hasil Uji Regresi Sederhana dan Uji Regresi Berganda .....	118
Lampiran 8	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	120
Lampiran 9	Hasil Uji Statistik t dan Uji Statistik F .....	121
Lampiran 10	Tabel Nilai R Product Moment .....	122
Lampiran 11	Titik Persentase Distribusi t (Df = 41-80) .....	123
Lampiran 12	Titik Persentase Distribusi F (untuk df probabilitas = 0,05%).....	124

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat berjalan apabila kualitas dan kinerja sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik. Sehingga maksud dan tujuan adanya sumber daya manusia yang baik akan membawa perusahaan menjadi lebih maju. Maka dibutuhkan peran lebih dari karyawan terhadap perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan diharapkan dapat bekerja lebih optimal, tidak hanya bekerja sesuai *job desk* saja, tetapi dapat melakukan hal lebih atau peran ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta dapat memberikan layanan ekstra terhadap pelanggan.

PT Rapi Texpro Pratama yang beralamat di Wonorejo Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *textile laundry* untuk industri garmen. Agar mendapat kepercayaan mengenai kualitas produk yang baik tak luput dari dukungan karyawan yang memiliki kinerja dan loyalitas yang tinggi. Dengan demikian pegawai PT Rapi Texpro Pratama dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Selain itu, untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, PT Rapi Texpro Pratama memanfaatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat tidak hanya dari seberapa

banyak karyawan mampu berkontribusi dan mampu menyelesaikan semua tugas- tugasnya dengan baik, akan tetapi dapat dilihat seberapa banyak para karyawan mempunyai inisiatif tersendiri untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya diluar pekerjaannya. Kinerja karyawan yang berasal dari diri seseorang ini memunculkan adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di dalam perusahaan. Praktik OCB yang dilakukan seseorang di perusahaan sangat penting dan memiliki dampak yang positif terhadap laju di suatu perusahaan. Selain itu, organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki sikap OCB yang baik, bisa mendukung kinerja individu untuk perkembangan perusahaan yang lebih baik.

PT Rapi Texpro Pratama membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dikatakan berhasil jika mereka dapat mengelola sistem manajemen yang diterapkan di perusahaan ini serta organisasi mampu mengelola semua aktivitas di PT Rapi Texpro Pratama. Salah satu penunjang peningkatan aktivitas perusahaan adalah karyawan yang ada di PT Rapi Texpro Pratama. Dalam perusahaan ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan semua pekerjaannya sesuai target yang sudah ditentukan. Dengan adanya target yang wajib dicapai, dapat menimbulkan sikap inisiatif karyawan untuk membantu rekan kerjanya agar bisa menyelesaikan pekerjaannya. Tentu saja hal itu menyebabkan perusahaan dapat mencapai targetnya dan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun lebih baik. Peningkatan tersebut terjadi pada bagian produksi dan pemasarannya. Selain adanya sikap inisiatif yang berasal dari karyawan dengan sukarela membantu rekan kerjanya, seorang karyawan



juga dituntut memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya komitmen organisasi terhadap organisasi seorang karyawan dapat terlihat dari beberapa perilaku yang ditunjukkan dalam kehidupan keseharian di perusahaan. Tingkat komitmen terhadap organisasi karyawan tidak selalu di posisi tinggi. Hal ini menjadi menarik untuk diteliti terutama dalam hal kompensasi yang dirasakan oleh karyawan, budaya organisasi yang kuat dan komitmen organisasi yang tinggi dari seluruh karyawan.

Menurut Organ dalam Wulandari, (2015) OCB adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi dapat meningkatkan efektivitas suatu organisasi. OCB menunjukkan perilaku sukarela karyawan melebihi tuntutan peran dan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Soedjoko & Meilina, 2019). Robbins & Judge dalam Danendra & Mujiati, (2016) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Karyawan yang mempunyai sikap OCB cenderung akan memberikan kontribusi nyata, semata-mata hanya untuk kemajuan perusahaan tanpa mengharapkan *reward* atau imbalan apapun dari perusahaan. OCB dapat meningkatkan efektivitas perusahaan, meningkatkan produktivitas kerja, dan membantu karyawan untuk beradaptasi dengan karyawan lain maupun lingkungan sekitar. Namun di sisi lain, perusahaan terkadang tidak menyadari pentingnya perilaku OCB

yang harus diterapkan oleh karyawan. Perilaku yang dikategorikan OCB dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Rini *et al.* (2013) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB diantaranya kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

Keefektifan kerja juga dibutuhkan di PT Rapi Texpro Pratama agar tercapainya tujuan perusahaan, maka disiplin dan tanggung jawab harus tetap terjaga. Karyawan yang memiliki disiplin dan tanggung jawab pasti akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Namun sebagian karyawan di PT Rapi Texpro Pratama masih ada yang tidak disiplin mengenai datang terlambat masuk kerja. Hal ini cenderung karyawan menyepelkan pekerjaan mereka dan membuat pekerjaan menjadi kurang efektif. Selain itu, sikap tolong menolong sesama rekan kerja juga perlu dilakukan agar kegiatan produksi berjalan dengan lancar dan selesai tepat waktu.

Permasalahan yang ada di PT Rapi Texpro Pratama yang berkaitan dengan OCB adalah dibagian bleach yaitu penurunan warna pada baju garmen. Proses bleach ini lebih berat dari proses lainnya dan membutuhkan waktu yang lama sementara ada karyawan yang bekerja dibagian yang sangat ringan tetapi karyawan tersebut tidak bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan dibagian bleach. Selain itu, permasalahan lainnya adalah masih ada karyawan yang sering datang terlambat atau tidak tepat waktu. Peraturan di perusahaan jam masuk kerja yaitu pukul 07.00 WIB tetapi masih ada karyawan yang baru masuk antara pukul 07.10 WIB sampai pukul 07.20 WIB. Hal ini bisa menjadikan

proses produksi pada jam pertama kurang maksimal sehingga berpengaruh terhadap hasil produksi. Karyawan terkesan menyepelekan aturan yang dibuat perusahaan. Batasan maksimal yang ditetapkan oleh perusahaan 3 kali terlambat dalam 1 bulan dengan persentase 13%. Dari observasi awal yang dilakukan peneliti yaitu selama 5 tahun kebelakang terjadi peningkatan persentase keterlambatan masuk kerja karyawan seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Presentase Keterlambatan Karyawan**

No	Tahun	Jumlah keseluruhan karyawan	Jumlah karyawan yang terlambat	Persentase
1	2017	83	11	13,3%
2	2018	82	13	15,8%
3	2019	75	14	18,7%
4	2020	72	15	20,8%
5	2021	73	16	21,9%

Sumber : data PT Rapi Texpro Pratama, 2022

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa keterlambatan karyawan masuk kerja di PT Rapi Texpro Pratama setiap tahunnya mengalami kenaikan. Tahun 2017 karyawan yang terlambat sebesar 13,3% dari 83 karyawan, tahun 2018 sebesar 15,8% dari 82 karyawan, tahun 2019 sebesar 18,7% dari 75 karyawan, tahun 2020 sebesar 20,8% dari 72 karyawan, dan tahun 2021 sebesar 21,9% dari 73 karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah kompensasi. Menurut Hasibuan dalam Riana *et al.*, (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi setiap

karyawan karena dengan adanya kompensasi maka kehidupan karyawan akan terpenuhi secara material. Umumnya dengan kompensasi, apa yang mereka kerjakan menjadi terbayarkan dan tidak terbuang dengan sia-sia. Besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan menguntungkan kedua belah pihak, dari karyawan sendiri maupun perusahaan.

Dessler dalam Danendra & Mujiati, (2016) membagi bentuk-bentuk kompensasi, diantaranya kompensasi finansial yaitu bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Dan kompensasi non finansial yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang tetapi lebih mengarah pada penghargaan seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luas, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Aspek-aspek kompensasi non finansial diantaranya pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Apabila kompensasi tersebut diterapkan dengan baik, maka karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Penerapan yang baik salah satunya dengan pemberian insentif atau lembur. Jika gaji lembur diberikan sesuai tepat waktu dan sesuai jumlah yang diharapkan maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Namun berbeda dengan karyawan PT Rapi Texpro Pratama, kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan. Tuntutan pekerjaan

dan tugas yang dibebankan oleh karyawan hasilnya tidak sebanding dengan kerja keras yang dilakukan. Walaupun gaji pokok sudah sesuai dengan Upah Minimum Karyawan (UMK) kabupaten Semarang, namun pada penghitungan upah lembur tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Hal ini membuat karyawan merasa kecewa dan tidak puas dengan kompensasi yang diterima.

Dari hasil penelitian Gunawan & Nurwanti, (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap OCB. Apabila kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai dan karyawan merasa puas dengan kompensasi tersebut, maka akan terbentuk sikap loyalitas. Karyawan akan bekerja lebih meningkat ditunjukkan dari sikap positif karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Dengan kata lain sebuah organisasi mengharapkan terjadi suatu perilaku baru tambahan, melakukan kinerja *extra role*, dari kinerja perusahaan maka kebijakan kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk menumbuhkan perilaku OCB.

Permasalahan yang ada di PT Rapi Texpro Pratama yang berkaitan dengan kompensasi adalah pemberian upah kepada karyawan sudah sesuai UMK tetapi ada permasalahan pada perhitungan upah kerja lembur. Perhitungan upah kerja lembur di PT Rapi Texpro Pratama tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Ketentuan mengenai perhitungan lembur terbaru terdapat dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, rumus perhitungan upah kerja lembur yaitu untuk satu jam pertama dibayar 1,5 kali upah/jam dan jam berikutnya dibayar 2 kali upah/jam. Sedangkan di

PT Rapi Texpro Pratama upah lembur tiap jam dibayar sama rata yaitu Rp 15.000,00 per jam. Dengan hal ini karyawan merasa kecewa, sering mengeluh apabila diberi tugas lebih dan menjadi malas bekerja. Apabila dalam pemberian kompensasi sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, karyawan akan lebih bersemangat bekerja, kepuasan kerja akan semakin meningkat sehingga dapat terbentuknya sikap *Organizational Citizenship Behavior*.

Faktor kedua yang mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi. Menurut Robbins dalam Haryati, (2019) budaya organisasi adalah sebuah sistem yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut secara maksimal. Budaya organisasi merupakan sebuah kepercayaan serta nilai-nilai organisasi yang membimbing atau membentuk suatu karakter karyawan. Nilai-nilai yang dianut karyawan dalam sebuah organisasi dapat membawa pengaruh positif dalam setiap aktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan.

PT Rapi Texpro Pratama perusahaan yang bergerak di bidang *textile laundry* menyadari bahwa dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan nilai-nilai dan keyakinan yang membantu karyawan dalam bertindak, berpikir, dan menyelesaikan masalah. Sistem nilai yang sudah menjadi budaya organisasi yang kuat dan dijalankan dapat menumbuhkan rasa kepemilikan dan membangkitkan semangat

kerja di perusahaan. Budaya organisasi yang dijalankan karyawan secara konsisten dapat menciptakan hidup berorganisasi yang terbuka dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Suasana yang seperti itu membuat karyawan bekerja lebih baik lagi, yang akan membantu perusahaan lebih efektif dalam upaya pencapaian tujuannya.

Budaya organisasi mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan perilaku *extra roll*. Budaya organisasi memiliki tujuan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Manfaat penerapan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kebersamaan, jiwa bergotong royong, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, yang sebagian besar merupakan bagian dari OCB. Budaya organisasi menuntut kesamaan langkah dan visi bagi sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sehingga masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya di dalam organisasi.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya dan memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Dengan hal ini budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap OCB. Jika budaya organisasinya kuat, maka perilaku OCB juga meningkat. Hasil penelitian Rini *et al.*, (2013) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

Permasalahan yang ada di PT Rapi Texpro Pratama yang berkaitan dengan budaya organisasi adalah karyawan produksi kurang memperhatikan kualitas produk sehingga mengakibatkan keterlambatan pengiriman barang kepada pelanggan. Hal ini berdampak pada kepuasan pelanggan. Jika pelanggan merasa tidak puas dengan yang dialaminya maka kemungkinan pelanggan akan beralih ke perusahaan lain dan berimbas pada penurunan profit perusahaan. Permasalahan lainnya adalah masih ada karyawan yang tidak bisa bekerja dalam tim, misalnya karyawan lebih banyak mengerjakan pekerjaan secara individu. Sedangkan sistem kerja di PT Rapi Texpro Pratama bekerja dalam tim. Komunikasi antar karyawan kurang baik dan rasa kekeluargaan juga kurang sehingga mengakibatkan hasil kerja kurang maksimal.

Selanjutnya, faktor ketiga yang mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi. Menurut Robbins & Judge dalam Gunawan & Nurwanti, (2017) komitmen organisasi adalah salah satu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen adalah keterikatan emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi. Komitmen organisasi ini dipengaruhi atau berkembang apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan yaitu dapat memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga.



Komitmen merupakan kekuatan individu untuk mengidentifikasi dirinya dalam suatu organisasi (Dewi & Riana, 2019). Hal ini dapat dipengaruhi oleh adanya indikasi bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dilakukan. Selain itu karyawan yang telah memiliki keterikatan emosional maka dengan rela dan ikhlas melakukan ekstra peran seperti membantu rekan kerja lain yang membutuhkan tanpa mengharapkan imbalan. Pentingnya meningkatkan perilaku OCB dalam dunia kerja tidak lepas dari bagaimana komitmen yang ada dalam individu tersebut. Individu yang memiliki komitmen tinggi, maka mereka akan lebih peduli dengan nasib organisasinya dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Didalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Seorang yang memiliki komitmen, akan tetap bersama perusahaannya. Sebagai contoh: pegawai yang akan tetap bersama perusahaannya dalam suka dan duka, hadir bekerja secara rutin, memberikan seluruh harinya untuk perusahaan dan lain-lain. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan karena mereka mau bekerja semaksimal mungkin dan berperilaku baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitian Rini *et al.*, (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi pula OCB yang dimiliki.

PT Rapi Texpro Pratama mempunyai visi misi dan peraturan dalam berorganisasi. Semua karyawan wajib mematuhi peraturan tersebut tanpa terkecuali. Disiplin menjadi kunci tercapainya sebuah komitmen organisasi. Selain itu hubungan antara atasan dan bawahan yang baik keikutsertaan atau partisipasi pegawai dan kepercayaan interpersonal juga menjadi alasan karyawan PT Rapi Texpro Pratama untuk tetap semangat bekerja.

Sebagian besar karyawan PT Rapi Texpro Pratama memilih bertahan untuk tetap bekerja dengan alasan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Ada juga yang memilih bertahan pada perusahaan dengan alasan kesadaran bahwa komitmen terhadap perusahaan merupakan hal yang wajib dilakukannya. Namun, ada sebagian karyawan PT Rapi Texpro Pratama yang tidak selalu bisa memberikan seluruh hari-harinya untuk tetap bekerja. Pegawai meminta izin kerja dengan berbagai alasan ketika malas bekerja atau kurangnya waktu bersama keluarga, padahal pekerjaan sedang menumpuk. Ada juga karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan karena terlalu banyak tekanan.

Permasalahan yang ada di PT Rapi Texpro Pratama yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah ada sebagian karyawan yang mencari alternatif pekerjaan lain dan memilih untuk meninggalkan perusahaan karena terlalu banyak tekanan dan target terlalu tinggi. Selain itu pemberian gaji yang sering telat membuat karyawan merasa kecewa dan dirugikan sehingga banyak yang memilih untuk meninggalkan

perusahaan. Permasalahan berikutnya yaitu karyawan juga enggan untuk lembur karena tidak mau mengorbankan kepentingan pribadinya hanya untuk lembur, misalnya pada saat hari Minggu harus lembur karena adanya *deadline* pekerjaan yang harus segera diselesaikan, namun karyawan enggan untuk lembur karena menurut karyawan saat hari libur adalah waktu untuk keluarga. Selain itu, perhitungan upah lembur di hari libur tidak sesuai aturan sehingga membuat malas karyawan untuk mau lembur di hari libur.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi kasus di PT Rapi Texpro Pratama, Pringapus”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama ?

4. Apakah kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi peneliti, untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

- b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi sumbangan pikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan solidaritas antar karyawan di dalam perusahaan.
- b. Bagi para akademi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia.

## E. Definisi Operasional

Definisi operasional dibuat untuk memudahkan pengumpulan data dan menghindari perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel. Variabel yang dimasukkan dalam operasional adalah variabel kunci/ penting yang dapat diukur secara operasional dan dapat dipertanggungjawabkan (referensi harus jelas). Definisi operasional merupakan pedoman bagi peneliti untuk mengukur atau memanipulasi variabel.

Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Riana *et al.*, (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2. Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Haryati, (2019) budaya organisasi adalah sebuah sistem yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut secara maksimal.

3. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam Gunawan & Nurwanti, (2017) komitmen Organisasi adalah salah satu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya.

4. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi dapat meningkatkan efektivitas suatu organisasi (Organ dalam Wulandari, 2015)

**F. Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan sengaja ditentukan penulis, agar dalam penulisan penelitian lebih sistematis. Berikut sistematika penelitiannya:

Bab I : berisi Pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penelitian.

Bab II : berisi Landasan Teori yang menguraikan kajian pustaka, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III: berisi Metode Penelitian yang menguraikan jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV:berisi hasil penelitian dan pembahasan yang menguraikan gambaran umum obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V : berisi kesimpulan dan saran yang menguraikan kesimpulan hasil penelitian dan saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Kompensasi**

###### **a) Pengertian Kompensasi**

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup adil, cukup kompetitif dibanding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan dalam Riana *et al.*, (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan balas jasa yang layak bagi karyawan atas hasil kerjanya terhadap organisasi (Soedjoko & Meilina, 2019). Kompensasi merupakan biaya yang dikeluarkan perusahaan dengan harapan dapat menghasilkan karyawan yang selalu memberikan peningkatan prestasi (Soedjoko & Meilina, 2019).

Sigit dalam Danendra & Mujiati, (2016) menyatakan kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas penghargaan yang diterima karyawan yang bersangkutan. Lewa dan Subowo dalam Danendra &



Mujiati, (2016) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya menguntungkan kedua belah pihak, dari karyawan maupun perusahaan.

Menurut Kadarisman dalam Gunawan & Nurwanti, (2017) manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarnya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka. Menurut Milkovich dalam Gunawan & Nurwanti, (2017) kompensasi merupakan semua bentuk pengembalian keuangan, jasa dan manfaat nyata yang karyawan terima sebagai bentuk bagian dari sebuah hubungan kerja.

Dessler dalam Danendra & Mujiati, (2016) membagi bentuk-bentuk kompensasi, diantaranya kompensasi finansial yaitu bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya, dan kompensasi non finansial yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada penghargaan seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luas, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Aspek-aspek kompensasi non finansial diantaranya pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan definisi kompensasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang wajib diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

#### **b) Jenis-Jenis Kompensasi**

Banyak pendapat yang menyatakan jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai dalam Musafir, (2013) kompensasi dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

##### **1) Kompensasi finansial**

Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang mencakup gaji dan upah, tambahan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Adapun macam-macam kompensasi yaitu :

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran insentif, pembayaran prestasi, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas seperti rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

## 2) Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif..

### c) Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Riana *et al.*, (2016) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

#### 1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

#### 2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

#### 3) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

4) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

**d) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Hasibuan dalam Leonu *et al.* (2017) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/ angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

3) Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup pegawai. Karena kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman, akan memungkinkan pegawai

dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya : perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

**e) Indikator Kompensasi**

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan dalam Riana *et al.*, (2016) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu :

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

- 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya
- 5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

## **2. Budaya Organisasi**

### **a) Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dalam Haryati, (2019) budaya organisasi adalah sebuah sistem yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut secara maksimal. Sutrisno dalam (Pemayun & Wibawa, 2017) menyatakan budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, 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 merupakan falsafah ideology, nilai-nilai, anggapan keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu (Rini *et al.*, 2013).

Budaya organisasi sebagai pola pemecahan masalah internal dan eksternal yang diterapkan secara konsisten bagi suatu kelompok atau organisasi (Mahardika & Wibawa, 2019). Jones dalam (Pemayun & Wibawa, 2017) menyatakan budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, suatu budaya dari makna bersama. Budaya organisasi adalah adanya kebersamaan para anggota organisasi untuk berperilaku sama, baik diluar maupun di dalam organisasi dengan menggunakan ciri-ciri khas, berperilaku sama, berbeda dari organisasi lain dan diajarkan dari generasi ke generasi berikutnya (Hardiningtyas dalam Amperawan *et al.*, 2016)

Budaya organisasi didefinisikan Furham dan Gunter dalam Arifin, (2017) sebagai keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam suatu organisasi. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu. Nilai mengacu kepada apa yang diyakini merupakan hal yang penting mengenai cara orang dan organisasi berperilaku. Budaya organisasi adalah sebagai program pemikiran kolektif yang membedakan anggota satu organisasi dari organisasi lain (Sari, 2016) .

Nazar dalam Mangindaan *et al.*, (2020) menyatakan budaya organisasi adalah persepsi yang dianut oleh seluruh anggota didalam organisasi yang digunakan sebagai perilaku dan petunjuk pemecahan masalah. Budaya organisasi adalah semua keyakinan, perasaan,

perilaku, dan simbol-simbol yang mencirikan suatu organisasi (Nugraha & Adnyani, 2018). Hal ini mengandung arti bahwa secara lebih spesifik budaya organisasi dirumuskan sebagai saling berbagai pandangan, cita-cita, keyakinan, perasaan, prinsip-prinsip, harapan, sikap, norma dan nilai-nilai dari semua anggota organisasi.

Budaya organisasi sebagai sekumpulan asumsi dasar mengarahkan pada apa yang seharusnya diperhatikan, apa yang menjadi tujuan, bagaimana bereaksi secara emosional terhadap apa yang terjadi, dan tindakan apa yang harus dilakukan dalam berbagai situasi yang berbeda. Indikator untuk mengetahui pola budaya organisasi adalah inisiatif individual, integritas, dukungan manajemen, pengawasan, dan pola komunikasi dengan pertimbangan tampilan budaya organisasi berbeda satu dengan yang lain sehingga secara otomatis mempengaruhi budaya organisasi (Kustianingsih dan Handayani, 2015).

Dari pandangan beberapa ahli di atas, bahwa budaya organisasi dapat dikatakan sebagai suatu sistem dari nilai bersama, yang akan dipakai sebagai pedoman dalam bertindak oleh anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan.

#### **b) Jenis Budaya Organisasi**

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Muis et al., (2018) secara umum terdapat tiga jenis budaya organisasi yaitu :



1. Budaya konstruktif.

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para pegawai didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

2. Budaya pasif-defensif.

Budaya pasif-defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa pegawai berinteraksi dengan pegawai lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan dan penghidupan.

3. Budaya agresif-defensif.

Budaya agresif-defensif mendorong pegawainya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan dan kompetitif.

**c) Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dalam Brury, (2016) budaya organisasi memiliki fungsi-fungsi dalam organisasi diantaranya :

1. Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
4. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

**d) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Robbins & Judge dalam Marcelina, (2019) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Keteraturan perilaku yang diamati, yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2. Norma, yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk didalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan. Norma-norma membentuk berbagai ide menyangkut apa yang para anggota harus dilakukan dan rasakan, bagaimana perilaku ini harus diatur, dan sanksi apa yang harus diterapkan.

3. Nilai dominan, yakni adanya nilai-nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. Filosofi, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan. Keadaan yang sangat penting.
5. Aturan, yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. Aturan-aturan yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi.
6. Iklim organisasi, yakni perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

**e) Indikator Budaya Organisasi**

Robbins dalam Sagita *et al.*, (2018) memberikan indikator-indikator budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
- 2) Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci atau detail.
- 3) Berorientasi kepada hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan tidak hanya pada cara mencapai hasil itu.

- 4) Berorientasi kepada manusia, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- 5) Berorientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan tidak hanya perorangan.
- 6) Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
- 7) Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo.

### **3. Komitmen Organisasi**

#### **a) Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut Robbins dan Judge dalam (Gunawan & Nurwanti, 2017) komitmen organisasi adalah salah satu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

tersebut. Dengan kata lain, komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

Mas'ud dalam Danendra & Mujiati, (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang terus menerus dimana karyawan menunjukkan dan mengekspresikan perhatian atau hal yang penting terhadap organisasi. Ketiadaan komitmen dapat menurunkan efektivitas organisasi. Komitmen organisasi yang kuat dalam diri seseorang akan membuat seseorang tersebut berusaha dengan baik dalam menjalankan tugasnya demi mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Komitmen organisasi merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memilih implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Selanjutnya komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan di mana ia selalu memihak perusahaannya dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Pandey *et al.* 2019)

Grusky dalam Kurniawan, (2015) mendefinisikan komitmen organisasional adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan. Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi,

kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi (Arishanti dalam Kurniawan, 2015)

Sutrisno dalam Mangindaan *et al.*, (2020) mengatakan komitmen organisasi adalah kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Wibowo dalam Gunawan & Nurwanti, 2017).

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap serta keinginan perilaku individu atau karyawan yang bekerja untuk/ atas nama dan kepentingan organisasi dengan rasa terikat dan ingin mempertahankan sebagai anggota organisasi, sehingga dapat tercapainya keberhasilan.

#### **b) Perilaku Komitmen Organisasi**

Menurut Kaswan dalam Sari, (2018) perilaku komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

##### **1. Usaha Aktif**

Melakukan usaha aktif agar selaras dengan berpakaian yang tepat dan menghargai norma-norma organisasi.

2. Menjadi model “Organizational Citizenship Behavior”.  
Menunjukkan loyalitas, kemauan membantu kolega menyelesaikan tugasnya, menghargai mereka yang memiliki otoritas.
3. Kesadaran terhadap Tujuan  
Menyatakan komitmen. Memahami dan secara aktif mendukung misi dan sasaran organisasi, mengaitkan tindakan dan prioritasnya untuk memenuhi kebutuhan organisasi, memahami kebutuhan untuk kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.
4. Melakukan Pengorbanan Personal atau Professional  
Mendahulukan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan sendiri, melakukan pengorbanan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi di atas identitas dan profesi profesional dan keputusan dan kepentingan keluarga.
5. Membuat Keputusan yang Tidak Populer  
Mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi meskipun mereka tidak populer atau kontroversial.
6. Mengorbankan Kebaikan Unit Sendiri untuk Organisasi.  
Mengorbankan kepentingan jangka pendek departemennya sendiri untuk kebaikan jangka panjang organisasi, meminta orang lain melakukan pengorbanan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang lebih besar.

### **c) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Allen & Meyer dalam Sianipar & Haryanti, (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

#### **1. Karakteristik pribadi individu.**

Terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja pada satu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

#### **2. Karakteristik organisasi.**

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

#### **3. Pengalaman selama berorganisasi.**

Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

### **d) Proses Terjadinya Komitmen Organisasi**

Minner dalam Ilahi *et al.* (2017) secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasi yaitu :



1. Fase Awal (*initial commitment*) adalah komitmen yang muncul pada saat awal bekerja di organisasi.
2. Fase kedua (*commitment during early employment*) adalah komitmen yang muncul setekah karyawan bekerja beberapa tahun di organisasi.
3. Fase Ketiga (*commitment during later career*) adalah komitmen yang muncul setelah bekerja dalam waktu yang lama dalam organisasi.

**e) Indikator Komitmen Organisasi**

Robbins dan Judge dalam Novita *et al.* (2016) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga kelompok yang berbeda yaitu:

1. *Affective Commitmen* (Komitmen afektif) adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Atau dengan kata lain pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.
2. *Continuance Commitmen* (Komitmen berkelanjutan) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Faktor tersebut dapat muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, pegawai tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.

3. *Normative Commitmen* (Komitmen Normatif) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi dengan alasan-alasan moral atau etis. Faktor ini dapat timbul dari nilai-nilai diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus dilakukan.

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

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

Organisasi bekerja berdasarkan *team work*. *Team work* bisa bekerja efektif bilamana terdapat sinergi diantara anggota *team work* yang terdiri dari pegawai yang baik. Adakalanya terjadi masalah dalam pelaksanaan pekerjaan oleh salah satu anggota tim yang bila dibiarkan akan mengganggu kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena diperlukan adanya karyawan yang bersedia membantu mengerjakan pekerjaan rekannya yang bermasalah itu meskipun tidak merupakan tugas atas pekerjaannya. Tingkat kesediaan bekerja ekstra inilah yang disebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Zain, Nazwirman, & Utami, 2018).

Menurut Organ dalam Wulandari, (2015) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman.

OCB adalah sebuah perilaku positif, dalam hal ini adalah perilaku membantu pekerjaan individu lain yang ditunjukkan oleh seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kontribusi yang ditunjukkan oleh pekerja itu berupa pekerjaan di luar pekerjaan yang harus dia lakukan, pekerja tersebut menunjukkan perilaku menolong pada orang lain dalam sebuah perusahaan sehingga tindakan tersebut mungkin dapat memperbaiki kinerja organisasi atau perusahaan tersebut Rahmawati dalam Pemayun & Wibawa, (2017) .

Menurut Robbins dan Judge dalam Waspodo *et al.*, (2019) karyawan akan melakukan satu pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaannya tanpa menginginkan suatu imbalan yang disebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Nielsen dalam Gunawan & Nurwanti, (2017) berpendapat bahwa OCB merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi. Menurut Organ dalam Waspodo *et al.*, (2019) mengemukakan bahwa OCB adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi.

Menurut Garay dalam Danendra & Mujiati, (2016) ia menjelaskan bahwa OCB merupakan sikap sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajiban demi kemajuan atau keuntungan organisasi.

Menurut Wirawan dalam Anwar, (2018) OCB adalah perilaku sukarela di tempat bekerja yang dilaksanakan oleh pegawai secara bebas yang diluar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan fungsinya organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku positif dari karyawan yang melaksanakan tugas di luar kewajibannya atau melebihi tanggung jawabnya dengan sukarela tanpa adanya paksaan dan imbalan serta tidak ada hukuman atas hal tersebut, yang dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

**b) Bentuk-Bentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Perwujudan dari terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dilihat dari perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai yang berupa kepatuhan, loyalitas dan partisipasi yang nyata. Menurut Organ dalam Novatama, (2019) mengungkapkan terdapat tiga dimensi bentuk utama OCB, yaitu :

1. Kepatuhan

Sikap yang menunjukkan rasa hormat, patuh terhadap peraturan organisasi, deskripsi pekerjaan, kebijakan personalia dan proses

perilaku yang mencerminkan kepatuhan dalam organisasi. Dapat pula ditunjukkan oleh ketepatan waktu masuk kerja, penyelesaian tugas dan tindakan penyusutan terhadap sumber atau asset organisasi.

## 2. Loyalitas

Kesetiaan kepada organisasi secara menyeluruh termasuk usaha mempertahankan organisasi, memperluas fungsi kemakmuran, yaitu dengan melakukan pelayanan terhadap kepentingan dari suatu komunitas. Sehingga dapat mempertahankan organisasi.

## 3. Partisipasi

Turut serta secara penuh dan bertanggung jawab terhadap keterlibatannya dalam proses organisasi. Partisipasi merupakan kepentingan dalam hubungan keorganisasian berdasarkan standar ideal dari suatu kebajikan, ditunjukkan oleh adanya karyawan yang secara penuh bertanggung jawab terlibat dalam keseluruhan proses keorganisasian.

### c) **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Organ dalam Rahmawati & Prasetya, (2017) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut :

#### 1. Faktor internal

##### a. Kepuasan kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui

target. Lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka. Organ dan Bateman dalam Rahmawati & Prasetya, (2017) menyatakan semua dimensi dari kepuasan kerja meliputi *work, co-worker, supervision, promotions, pay* dan *overall* berkolaborasi positif dengan OCB. Kepuasan kerja berpangkat dari aspek kerja meliputi upah, kesempatan promosi, supervisi atau pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja (Rahmawati & Prasetya, 2017).

b. Komitmen Organisasi

Bashaw dan Grant dalam Rahmawati & Prasetya, (2017) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi. Menurut Meyer dan Allen dalam Rahmawati & Prasetya, (2017) komitmen terbagi menjadi tiga yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

c. Kepribadian

Organ dalam Rahmawati & Prasetya, (2017) menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan OCB mereka.

d. Moral karyawan

Djati dalam Rahmawati & Prasetya, (2017) moral berasal dari bahasa latin yaitu *mo res* yang berarti tabiat atau kelakuan. Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja. Moral merupakan kewajiban-kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya (Rahmawati & Prasetya, 2017).

e. Motivasi

Robbins & Coulter dalam Rahmawati & Prasetya, (2017) mengartikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. Sopiah dalam Rahmawati & Prasetya, (2017) mengemukakan ada tiga karakteristik pokok dari motivasi yaitu usaha, kemauan dan arah tujuan.

2. Faktor Eksternal

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Rahmawati & Prasetya, 2017). Menurut Cartwright & Zander dalam Rahmawati & Prasetya, (2017) terdapat dua gaya kepemimpinan yaitu: gaya kepemimpinan dengan orientasi tugas dan gaya kepemimpinan orientasi karyawan.

b. Kepercayaan pada Pimpinan

Kepercayaan ialah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas, dan perhatian (Rahmawati & Prasetya, 2017). Dalam konteks organisasi terdapat tiga jenis kepercayaan seperti menurut Sopiah dalam Rahmawati & Prasetya, (2017) diantaranya kepercayaan berdasarkan penolakan, pengetahuan dan kepercayaan yang berbasis identifikasi.

c. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi menurut Schem dalam Rahmawati & Prasetya, (2017) mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain. Robbins dalam Rahmawati & Prasetya, (2017) berpendapat budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi, terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi: *innovation and risk taking*, *attention to detail*, *outcome orientation*, *people orientation*, *team orientation*, *aggreiveness*, dan *stability*.

**d) Manfaat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Menurut Robbins dalam Zulliana, (2019) *Organizational Citizenshi Behavior* memiliki beberapa manfaat bagi organisasi yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas rekan kerja karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dengan begitu akan meningkatkan produktivitas rekan tersebut.



2. Meningkatkan produktivitas manajer karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
3. Menghemat sumber daya manusia yang dimiliki manajemen dan organisasi keseluruhan.
4. Menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan – kegiatan kelompok kerja karyawan menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
5. Meningkatkan kinerja organisasi dan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.
6. Meningkatkan kestabilan kinerja organisasi. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja akan meningkatkan stabilitas dan kinerja organisasi.

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

Menurut Organ dalam Wulandari, (2015) terdapat beberapa indikator *Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebagai berikut:

1. *Altruism*

Sikap menolong (*Altruism*) adalah perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada rekan kerja dalam suatu organisasi. Contoh perilaku dari indikator ini diantaranya adalah membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang lebih berat, membantu memberikan arahan kepada karyawan baru

yang padahal itu bukan merupakan kewajibannya, menggantikan pekerjaan rekan kerjanya yang berhalangan hadir.

## 2. *Courtesy*

Sikap menghargai (*Courtesy*) adalah membantu mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja. Contoh perilaku dari indikator ini diantaranya adalah mempertimbangkan dampak dari tindakan yang akan dilakukan terhadap rekan kerjanya, memberi konsultasi dari informasi yang diperlukan kepada rekan kerja, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, serta menghargai hak dan privasi mereka.

## 3. *Sportsmanship*

Sikap toleransi (*Sportsmanship*) adalah toleransi pada situasi yang kurang ideal atas tidak nyaman yang terjadi di tempat kerja tanpa mengeluh. Contoh perilaku dari indikator ini adalah karyawan tidak menghabiskan waktu untuk mengeluhkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan maupun lingkungan kerjanya, tidak membesar-besarkan masalah yang terjadi di organisasi, mampu mengambil sisi positif dari kondisi yang terjadi.

## 4. *Civic Virtue*

Sikap tanggung jawab (*Civic Virtue*) adalah perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi. Terlihat dari mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi

sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Indikator ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

#### 5. *Conscientiousness*

Sikap kesadaran diri (*Conscientiousness*) adalah melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan minimal yang dibutuhkan. Contoh perilaku dari indikator ini diantaranya adalah mematuhi peraturan-peraturan di organisasi meskipun tidak ada yang mengawasi, selalu tepat waktu dalam hal-hal berkaitan dengan pekerjaan, tidak membuang-buang waktu kerja, membersihkan dan merapikan tempat atau peralatan pekerjaan setelah digunakan, ikut memelihara sumber daya dan hal-hal yang berkaitan dengan pemeliharaan internal.

### B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu sebagai dasar atau acuan dirangkum penulis dalam tabulasi data pada tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>
Devina Widjojo (2012)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Hotel Phoenix dan Hotel Grand Saraswati Semarang	Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>  Independen: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>

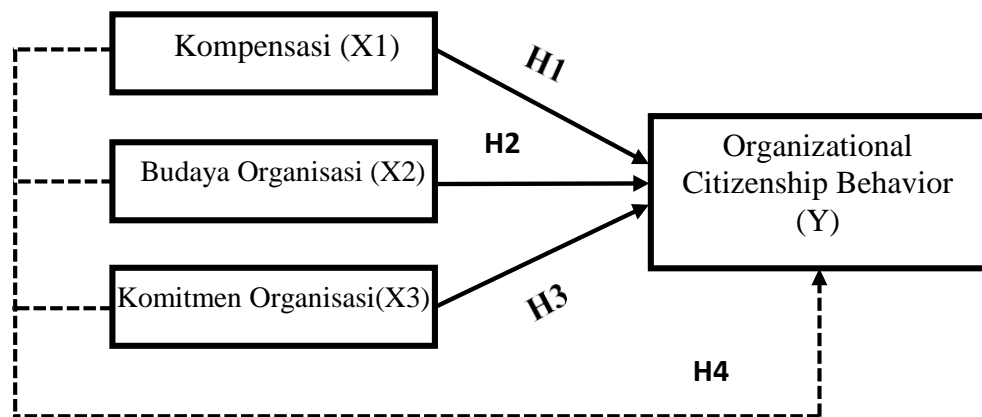
Dyah Puspita, Rusdarti & Suparjo (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> di PT Plasa Simpanglima Semarang	Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Independen: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Moh. Zaenal Arifin (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang	Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Independen: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi	Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
I Putu Satya Nugraha dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan kompetensi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Setda Kota Denpasar	Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Independen: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi	Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
William Gunawan dan Nurwanti (2017)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Independen: Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasi	Kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>

Sumber : Jurnal Penelitian Terdahulu

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono dalam Suryani, 2019).

Berdasarkan teori yang telah diuraikan di atas, maka dibuatlah kerangka konseptual yang menunjukkan pengaruh antara kompetensi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap OCB secara parsial dan simultan yaitu sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

Keterangan:

- : Parsial
- - - - -→ : Simultan
- X<sub>1</sub> —→ Y : Kompetensi berpengaruh terhadap OCB
- X<sub>2</sub> —→ Y : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap OCB
- X<sub>3</sub> —→ Y : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap OCB
- X<sub>1</sub>X<sub>2</sub>X<sub>3</sub> —→ Y : Kompetensi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan (berhubungan), belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data (Sugiyono dalam Suryani, 2019).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Rapi Texpro Pratama.
- H<sub>2</sub> : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Rapi Texpro Pratama.
- H<sub>3</sub> : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Rapi Texpro Pratama.
- H<sub>4</sub> : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Rapi Texpro Pratama.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif eksplanatori. Penelitian deskriptif eksplanatori adalah jenis penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan identitas responden (Sugiyono dalam Shabrina *et al.*, 2020).

Jenis penelitian ini sengaja digunakan untuk mengetahui lebih jauh pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT Rapi Texpro Pratama. Berlokasi di Desa Lengkong, Kelurahan Wonorejo, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. Adapun latar belakang pemilihan lokasi penelitian adalah sebagai berikut:

##### 1. Alasan Objektif

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Rapi Texpro Pratama.

##### 2. Alasan Subjektif

Peneliti mengenal staff karyawan di PT Rapi Texpro Pratama sehingga dengan dipilihnya PT Rapi Texpro Pratama dapat memudahkan dalam penelitian ini.

### C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono dalam Shabrina *et al.*, 2020). Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono dalam Ismail & Dedy Sudarmadi, 2019). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ).

#### 2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono dalam Ismail & Dedy Sudarmadi, 2019). Variabel terikat dalam penelitian ini dapat disebutkan yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Indikator yang akan dikaji dalam penelitian ini secara detail disajikan dalam tabel:

**Tabel 3.1**  
**Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel	Indikator	Skala Ordinal	Sumber
Kompensasi ( $X_1$ )	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas	5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Kurang setuju 2 = Tidak setuju 1 = Sangat Tidak setuju	Hasibuan dalam Riana <i>et al.</i> (2016)
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko 2. Perhatian ke hal rinci atau detail	5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Kurang setuju	Robbins dalam Sagita <i>et al.</i> (2018)



	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Berorientasi kepada hasil</li> <li>4. Berorientasi kepada manusia</li> <li>5. Berorientasi tim</li> <li>6. Keagresifan</li> <li>7. Kemantapan atau stabilitas</li> </ol>	<p>2 = Tidak setuju 1 = Sangat Tidak setuju</p>	
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Afektif (bertahan karena ikatan emosional)</li> <li>2. Komitmen Berkelanjutan (bertahan karena nilai ekonomi)</li> <li>3. Komitmen Normatif (kesadaran untuk bertahan yang timbul dari diri masing-masing)</li> </ol>	<p>5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Kurang setuju 2 = Tidak setuju 1 = Sangat Tidak setuju</p>	Robbins dan Judge dalam Novita <i>et al.</i> (2016)
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Altruism</i> (perilaku membantu meringankan pekerjaan)</li> <li>2. <i>Courtesy</i> (membantu mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja)</li> <li>3. <i>Sportsmanship</i> (toleransi pada situasi yang kurang ideal)</li> <li>4. <i>Civic Virtue</i> (ikut tanggung jawab dalam kegiatan organisasi)</li> <li>5. <i>Conscientiousness</i> (sikap kesadaran diri)</li> </ol>	<p>5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Kurang setuju 2 = Tidak setuju 1 = Sangat Tidak setuju</p>	Organ dalam Wulandari, (2015)

Sumber : data sekunder, 2022

#### D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam Suryani, (2019) populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini

adalah karyawan PT Rapi Texpro Paratama bagian produksi yang berjumlah 73 karyawan.

## 2. Sampel dan teknik sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono dalam Sugeng, 2019). Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Menurut Sugiyono dalam Sugeng, (2019), *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Dalam penelitian ini akan mengambil jumlah sampel dari populasi yang berjumlah 73 responden. Alasan menggunakan metode *total sampling* karena jumlah populasi kurang dari 100 sehingga seluruh jumlah populasi dijadikan sampel penelitian.

## E. Jenis dan Sumber Data Penelitian

### 1. Jenis Data

Sugiyono dalam Ismail & Dedy Sudarmadi, (2019) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk kata-kata (tulisan), gambar(audio) atau video yang memiliki makna. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kualitatif diperoleh dari wawancara, pengamatan, pemotretan, perekaman dan lain-lain. Pada intinya data

kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan angka sehingga tidak dianalisis dengan ilmu statistik(statistika).

- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk angka, sehingga data kuantitatif diolah secara statistik. Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala likert berupa daftar pertanyaan (kuesioner/angket) yang digolongkan dalam lima tingkatan (skala likert), selanjutnya dilakukan beberapa uji menggunakan program Eviews versi 10 untuk dapat dianalisa hasilnya.

Jenis penelitian yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian jenis data kuantitatif.

## **2. Sumber Data**

Sugiyono dalam Suryani, (2019) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (Sugiyono dalam Erdiansyah, 2016). Di dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner (angket) yang akan diserahkan kepada responden secara *online* menggunakan *google form* dengan cara membagikan link yang berisikan kuesioner untuk diisi oleh responden. Menurut KBBI, responden adalah penjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata yaitu antara lain:

- a. Jawaban responden sangat setuju (SS) skor 5
- b. Jawaban responden setuju (S) skor 4
- c. Jawaban responden kurang setuju (KS) skor 3
- d. Jawaban responden tidak setuju (TS) skor 2
- e. Jawaban responden sangat tidak setuju (STS) skor

## **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data menjadi sebuah laporan. Tujuan analisis data adalah mengubah data ke dalam bentuk yang lebih sederhana agar mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam penelitian ini menggunakan

teknik analisis data menggunakan program pengolah data EVIEWS versi 10.

Teknik analisis data digunakan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data untuk menjawab perumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh penulis sebagai berikut :

## 1. Uji Instrumen

### a) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali dalam Suryani, 2019). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Sujarweni dalam Komala, 2017). Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan dengan hasil  $r$  hitung akan dibandingkan dengan  $r$  tabel. Hasil  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item pernyataan adalah valid
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item pernyataan adalah tidak valid

Uji Validitas menggunakan rumus menurut Sujarweni dalam Komala, (2017) sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r$  = nilai koefisien korelasi antar item dan total

$y$  = skor total

$x$  = skor item

$\sum xy$  = Jumlah perkalian antara skor item dan skor total

$n$  = jumlah responden

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program Eviews versi 10, karena dalam program Eviews versi 10 tersebut sudah mengakumulasi rumus yang digunakan. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dibandingkan dengan tabel  $r$  hitung. Kriteria penilaian uji validitas, adalah :

- a. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Adapun hasil uji validitas dari pengolahan data menggunakan program Eviews versi 10 yang terdapat pada lampiran 4 halaman 114 dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel, yang disajikan dalam Tabel 3.2 sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	Item/ kode	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,792	0,707	Valid
	X1.2	0,824	0,707	Valid
	X1.3	0,912	0,707	Valid
	X1.4	0,909	0,707	Valid
	X1.5	0,908	0,707	Valid
	X1.6	0,792	0,707	Valid
	X1.7	0,884	0,707	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,910	0,707	Valid
	X2.2	0,758	0,707	Valid
	X2.3	0,783	0,707	Valid
	X2.4	0,850	0,707	Valid
	X2.5	0,895	0,707	Valid
	X2.6	0,899	0,707	Valid
	X2.7	0,783	0,707	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,806	0,707	Valid
	X3.2	0,891	0,707	Valid
	X3.3	0,813	0,707	Valid
	X3.4	0,731	0,707	Valid
	X3.5	0,753	0,707	Valid
	X3.6	0,799	0,707	Valid
	X3.7	0,718	0,707	Valid
OCB (Y)	Y.1	0,823	0,707	Valid
	Y.2	0,876	0,707	Valid
	Y.3	0,766	0,707	Valid
	Y.4	0,797	0,707	Valid
	Y.5	0,744	0,707	Valid
	Y.6	0,728	0,707	Valid
	Y.7	0,827	0,707	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3.2, diperoleh angka *Corrected item total Corelation* / r hitung dari tabel tersebut terlihat seluruh r hitung lebih besar bila dibandingkan r tabel product moment = 0,707 (dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $df = N-2$ ) dengan *range hitung* X1.1-X1.7 : 0,792-0,912 , r hitung X2.1-X2.7 : 0,758-0,910 , r hitung X3.1-X3.7 : 0,718-0,0,891 , r hitung Y.1-

Y.7 : 0,728-0,876. Sehingga dapat disimpulkan instrument yang digunakan adalah valid.

#### b) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Sujarweni dalam Komala, 2017) .Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program Eviews 10. Uji Reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 maka item pernyataan adalah reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha < 0,70 maka item pernyataan adalah tidak reliabel.

Menurut Sujarweni dalam Komala, (2017) Uji Reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Total varian butir

$\sigma_t^2$  = Total varian



Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden di luar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur). Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program Eviews versi 10 yang terdapat pada lampiran 5 halaman 116 tersaji dalam Tabel 3.3 sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

NO	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standart Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,928	0,70	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0,927	0,70	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (X3)	0,896	0,70	Reliabel
4	OCB (Y)	0,901	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3.3, dapat diketahui bahwa dari variabel kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan OCB (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 dan memiliki range 0,896-0,928 , sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur (reliabel).

## 2. Uji Korelasi

Uji Korelasi adalah teknik statistik digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih. Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan Eviews versi 10. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka digunakan pedoman menurut Sugiyono dalam Zetriuslita & Reni Wahyuni, (2012) yang disajikan pada Tabel 3.4 berikut ini :

**Tabel 3.4**  
**Koefisien korelasi dan Interpretasi**

Koefisien korelasi	Interpretasinya
0,00 – 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 – 0,599	Hubungan korelasi sedang
0,60 – 0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber : Sugiyono dalam Zetriuslita & Reni Wahyuni, (2012)

**a) Korelasi Sederhana**

Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara parsial antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat (Sugiyono dalam Zetriuslita & Reni Wahyuni, 2012). Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel (variabel X dan variabel Y) untuk mengetahui arah hubungan terjadi dengan hasil sifatnya kuantitatif. Rumus korelasi sederhana sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Korelasi antara X dan Y

X = Variabel independen ( Kompensasi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi )

Y = Variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*)

**b) Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan. Korelasi berganda adalah suatu

korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara 3 variabel atau lebih (dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen). Korelasi berganda berkaitan dengan interkorelasi variabel-variabel independen sebagaimana korelasi dengan variabel dependen. Rumus korelasi berganda menurut Sugiyono dalam Zetriuslita & Reni Wahyuni, (2012) sebagai berikut :

$$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3} = \sqrt{\frac{r^2 Y X_1 + r^2 Y X_2 + r^2 Y X_3 - 2 r Y X_1 r Y X_2 r Y X_3 r X_1 X_2 X_3}{1 - r^2 X_1 X_2 X_3}}$$

Keterangan :

$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3}$  = korelasi berganda antara  $X$  dan  $Y$

$r Y X_1$  = koefisien korelasi variabel  $X_1$  (kompensasi) dan  $Y$  (OCB)

$r Y X_2$  = koefisien korelasi variabel  $X_2$  (budaya organisasi) dan  $Y$  (OCB)

$r Y X_3$  = koefisien korelasi variabel  $X_3$  (komitmen organisasi) dan  $Y$  (OCB)

$r X_1 X_2 X_3$  = koefisien korelasi variabel  $X_1, X_2, X_3$

### 3. Uji Regresi

#### a) Regresi Linier Sederhana

Menurut Nafarin dalam Winarso, (2014) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel ( $X$ ) dengan variabel ( $Y$ ). Analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau turunnya variabel dependen ( $X$ ) dapat dilakukan dengan menaikkan atau menurunkan

variabel independen (Y). Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y' = a + bX + e$$

Keterangan :

Y' = Variabel terikat ( *Organizational Citizenship Behavior* ).

a = Bilangan konstanta yaitu Y jika X = 0.

b = Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X.

X = Variabel bebas (kompensasi, budaya organisasi, komitmen organisasi).

e = tingkat kesalahan yang ditolerir (error)

#### **b) Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda menggunakan rumus menurut Sugiyono dalam Zetriuslita & Reni Wahyuni, (2012) sebagai berikut

$$Y' = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*)

a = Konstanta

$\beta_{1-3}$  = Koefisien regresi linier berganda

$X_1$  = Variabel kompensasi

$X_2$  = Variabel budaya organisasi

$X_3$  = Variabel komitmen organisasi

e = Error atau tingkat kesalahan yang ditolerir

#### 4. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali dalam Ismail & Dedy Sudarmadi, 2019). Besarnya kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika dalam proses mendapatkan nilai  $R^2$  tinggi dapat diartikan baik, jika nilai  $R^2$  rendah tidak berarti model regresi jelek.

Nilai adjusted  $R^2$  dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus positif. Dalam uji empiris didapat nilai adjusted  $R^2$  negatif, maka nilai adjusted  $R^2$  dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai  $R^2 = 1$ , maka adjusted  $R^2 = R^2 = 1$ , sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka adjusted  $R^2 = (1-k) / (n-k)$ . Jika  $k > 1$ , maka adjusted  $R^2$  akan bernilai negatif.

#### 5. Uji Hipotesis

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

Menurut Ghozali dalam Ismail & Dedy Sudarmadi, (2019) uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas (X)

secara parsial ada atau tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dalam uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% (uji dua arah = 2,5 % atau 0,025)

(1)  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

(2)  $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

b) Menentukan nilai  $t_{hitung}$  dengan tingkat signifikan < 0,05 yang diperoleh dari hasil pengolahan Eviews versi 10.

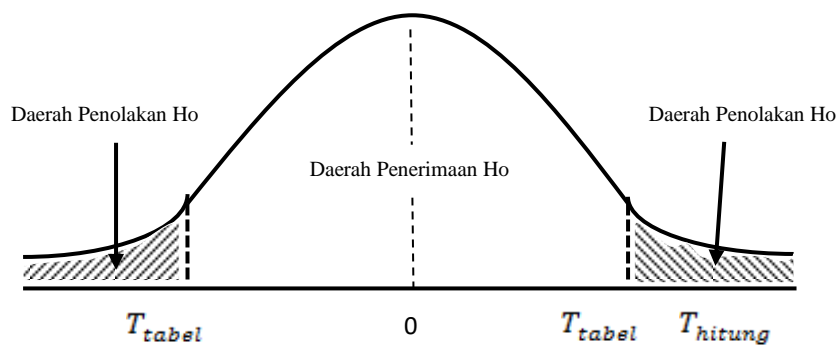
c) Menentukan nilai  $t_{tabel}$  dengan rumus  $df = n-k-1$  dengan keterangan  $df$  (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan,  $n$  adalah *number* atau jumlah responden,  $k$  adalah konstruk atau jumlah variabel bebas, dan 1 adalah rumus dengan asumsi jumlah  $y$ .

d) Kriteria Pengujian

a) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikan < 0,05 maka :

1.  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2.  $H_a$  diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan.

- b) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan tingkat signifikan  $> 0,05$  maka :
1.  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
  2.  $H_a$  ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
- c) Gambar Uji t (Parsial)



**Gambar 3.1 Uji t (Parsial)**

**b) Uji F (Simultan)**

Menurut Ghozali dalam Ismail & Dedy Sudarmadi, (2019) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X) secara simultan ada atau tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dalam uji F dengan langkah-langkah sebaga berikut :

- a) Hipotesis diuji dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% (uji satu arah)
- 1)  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
  - 2)  $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

b) Menentukan  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  yang diperoleh dari hasil pengolahan data Eviews versi 10.

c) Menentukan nilai  $F_{tabel}$

Dipilih *level of significant* = 5% (0,05)

Derajat bebas pembilang: (df1) = k

Derajat bebas pembagi: (df) = n-k-1 dengan keterangan df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, n adalah *number* atau jumlah responden, k adalah konstruk atau jumlah variabel bebas, dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah y.

d) Kriteria pengujian

1) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka

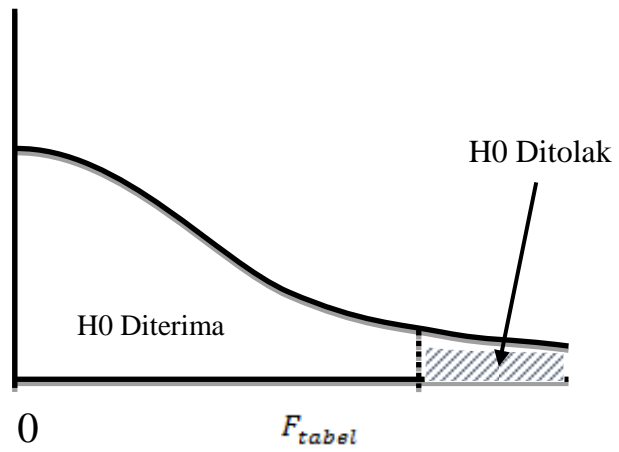
$H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

2) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka

$H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.



e) Gambar uji F (Simultan)



**Gambar 3.2 Uji F (Simultan)**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum PT Rapi Texpro Pratama Pringapus**

##### **1. Situasi Umum PT Rapi Texpro Pratama**

PT Rapi Texpro Pratama adalah perusahaan yang bergerak di bidang textile laundry untuk industry garmen. PT Rapi Texpro Pratama beralamat di Wonorejo Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. Letaknya strategis dan mudah dijangkau oleh masyarakat di sana.

PT Rapi Texpro Pratama ini didirikan pada tanggal 10 Oktober 2014. Pada pengoperasian usaha ini, perusahaan memiliki jam kerja 24 jam dengan 2 shift kerja yaitu dari pukul 07.00-19.00 untuk shift pagi dan dari pukul 19.00-07.00 untuk shift malam. Istirahat di perusahaan PT Rapi Texpro Pratama Pringapus adalah 1 jam.

PT Rapi Texpro Pratama menyediakan rangkaian lengkap industry garment dari semua pencucian dasar dan pencucian spesialis seperti pencucian denim, pewarna pakaian, pencelupan pakaian, dan pewarnaan pakaian gradasi. Agar mendapat kepercayaan mengenai kualitas produk tak luput dari dukungan karyawan yang memiliki kinerja dan loyalitas tinggi. Dengan demikian PT Rapi Texpro Pratama dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien.

##### **2. Visi dan Misi PT Rapi Texpro Pratama**

- a. Visi PT Rapi Texpro Pratama Pringapus adalah memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh pelanggan dengan memperhatikan dan memberikan solusi sesuai dengan kebutuhan pelanggan

- b. Misi PT Rapi Texpro Pratama Pringapus meliputi:
1. Pelayanan yang penuh perhatian.
  2. Hasil proses laundry yang bersih.
  3. Ketepatan waktu dalam penyelesaian.
  4. Produksi yang ramah lingkungan.
  5. Menyediakan layanan yang dapat diandalkan, terpercaya, dan diakui.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Identitas Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan produksi yang bekerja di PT Rapi Texpro Pratama yang berjumlah 73 responden. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), dimana kuesioner tersebut diberikan kepada 73 responden yang berkaitan dengan kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus. Penjelasan responden secara menyeluruh, sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

#### **a. Jenis Kelamin Responden**

Karakteristik jenis kelamin dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	43	58,9%
2	Wanita	30	41,1%
	TOTAL	73	100%

Sumber: data yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil Tabel 4.1 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan di PT Rapi Texpro Pratama yang menjadi responden berjenis kelamin pria yang sebanyak 43 responden atau 58,9 %

**b. Usia Responden**

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan usia responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Jumlah Responden Menurut Usia**

NO	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1	20-29 tahun	42	57,5 %
2	29-39 tahun	31	42,5 %
3	40-50 tahun	0	0%
	TOTAL	73	100%

Sumber : data yang diolah, 2022

Berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan, diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden berusia 20-29 tahun sejumlah 42 responden (57,5 %).

**c. Pendidikan Responden**

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA/SMK	73	100%
4	S1	0	0%
	TOTAL	73	100%

Sumber : data yang diolah, 2022

Berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan, diperoleh hasil bahwa latar belakang karyawan di PT Rapi Texpro Pratama yang menjadi responden seluruhnya adalah berpendidikan SMA.

#### d. Masa Kerja Responden

Berikut karakteristik masa kerja karyawan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Komposisi Masa Kerja Karyawan**

NO	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	0-3 tahun	24	32,9%
2	4-10 tahun	49	67,1%
3	>10 tahun	0	0%
	TOTAL	73	100%

Sumber : data yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan di PT Rapi Texpro Pratama yang menjadi responden sudah bekerja 4-10 tahun yaitu sebanyak 49 responden atau 67,1 %

## 2. Analisis Korelasi

Analisis Korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

### a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara parsial antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat (Sugiyono dalam Zetriuslita & Reni Wahyuni, 2012). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi (X1) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y), hubungan

antara budaya organisasi (X2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y) dan hubungan antara komitmen organisasi (X3) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y). Jika korelasi variabel bernilai positif, maka hubungan antara dua variabel bersifat searah. Jika korelasi variabel bernilai negatif, maka hubungan antara dua variabel bersifat berlawanan arah. Kekuatan hubungan antara dua variabel apakah hubungan tersebut erat (+1/1), lemah atau tidak ada korelasi (0).

Adapun hasil dari pengolahan Eviews versi 10 maka didapatkan hasil perhitungan uji korelasi sederhana sebagaimana hasil Tabel 4.5 dari lampiran 6 halaman 117 sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Korelasi Sederhana**

	OCB	KOMPENSASI	BUDAYA ORGANISASI	KOMITMEN ORGANISASI
OCB	1.000000	0.552706	0.655263	0.580981
KOMPENSASI	0.552706	1.000000	0.350045	0.337180
BUDAYA ORGANISASI	0.655263	0.350045	1.000000	0.313383
KOMITMEN ORGANISASI	0.580981	0.337180	0.313383	1.000000

Sumber : data yang diolah Eviews versi 10, 2022

Dari Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian variabel kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai hubungan yang positif dengan menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,552. Nilai tersebut mempunyai

tingkat hubungan korelasi “sedang” antara variabel Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 - 0,599. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah.

2. Hasil pengujian variabel budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai hubungan yang positif dengan menghasilkan nilai korelasi 0,655. Nilai tersebut mempunyai tingkat mempunyai tingkat hubungan korelasi “kuat” antara variabel budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak di antara 0,60 - 0,799. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah.

3. Hasil pengujian variabel komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai hubungan yang positif dengan menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,580. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi “sedang” antara variabel komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak di antara 0,40 - 0,599. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah.

Dari hasil penelitian di atas diketahui bahwa variabel kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai hasil nilai yang positif maka dapat disimpulkan hubungan antara variabel bersifat searah.

#### **b. Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan. Korelasi berganda adalah suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara 3 variabel atau lebih (dua atau lebih variabel dependen dan satu variabel independen). Pada hakikatnya nilai R-squared dapat bervariasi dari -1 hingga +1. Hasil dari perhitungan akan memberikan 4 alternatif, yaitu:

- a. Jika R-squared bernilai positif (artinya berkorelasi positif), semakin dekat nilai  $r$  ke +1, maka semakin kuat korelasinya.
- b. Jika R-squared bernilai negatif (artinya berkorelasi negatif), semakin dekat nilai  $r$  ke -1, maka semakin kuat korelasinya.
- c. Jika R-squared bernilai 0, maka antara variabel-variabel tidak menunjukkan korelasi.
- d. Jika R-squared bernilai +1 atau -1, menunjukkan korelasi positif atau negatif sangat kuat.



Adapun hasil Uji Korelasi Berganda berdasarkan pengolahan EViews versi 10 dapat dilihat pada lampiran 6 halaman 117 sebagaimana Tabel 4.6.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Korelasi Berganda**

Dependent Variable: OCB				
Method: Least Squares				
Date: 03/19/22 Time: 20:17				
Sample: 1 73				
Included observations: 73				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-3.253773	3.095027	-1.051291	0.2968
KOMPENSASI	0.299749	0.084633	3.541731	0.0007
BUDAYA ORGANISASI	0.513842	0.089247	5.757495	0.0000
KOMITMEN ORGANISASI	0.267460	0.059968	4.460073	0.0000
R-squared	0.649547	Mean dependent var		30.63014
Adjusted R-squared	0.634310	S.D. dependent var		2.941593
S.E. of regression	1.778849	Akaike info criterion		4.043046
Sum squared resid	218.3369	Schwarz criterion		4.168551
Log likelihood	-143.5712	Hannan-Quinn criter.		4.093062
F-statistic	42.62937	Durbin-Watson stat		2.088970
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber : Data yang diolah Eviews versi 10, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi berganda sebesar 0,649, yang artinya bahwa variabel kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan korelasi “kuat” terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut dapat disimpulkan berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,60 – 0,799 (bernilai positif).

### 3. Analisis Regresi

#### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen

(Y). Analisis ini mengukur besarnya pengaruh antara variabel kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana dengan menggunakan Eviews versi 10 maka didapatkan hasil perhitungan regresi sederhana sebagai berikut:

1) Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi.

Berdasarkan hasil pengolahan Eviews versi 10, maka didapatkan hasil perhitungan regresi sederhana variabel kompensasi sebagaimana hasil tabel 4.7 dari lampiran 7 halaman 118 sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi**

Dependent Variable: OCB				
Method: Least Squares				
Date: 03/20/22 Time: 02:20				
Sample: 1 73				
Included observations: 73				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	11.71534	3.397007	3.448724	0.0010
KOMPENSASI	0.594395	0.106364	5.588328	0.0000

Sumber : data yang diolah Eviews versi 10, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, maka diperoleh perumusan regresi linier sederhana variabel kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

$$Y = 11,71534 + 0,594395X_1$$

Dimana :

Y : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

X<sub>1</sub>: Kompensasi

Nilai (constant) sebesar 11,71534, dapat diartikan bahwa apabila variabel kompensasi tidak mengalami peningkatan/penurunan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan tetap bernilai 11,71534. Koefisien regresi linier sederhana variabel kompensasi bernilai positif artinya bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor variabel kompensasi akan diikuti dengan kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,594395 begitu juga sebaliknya. Tanda positif menunjukkan semakin meningkatnya kompensasi maka akan diikuti peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2) Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Budaya Organisasi.

Berdasarkan hasil pengolahan Eviews versi 10, maka didapatkan hasil perhitungan regresi sederhana variabel budaya organisasi sebagaimana hasil tabel 4.8 dari lampiran 7 halaman 118 sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi**

Dependent Variable: OCB				
Method: Least Squares				
Date: 03/20/22 Time: 02:24				
Sample: 1 73				
Included observations: 73				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	7.147083	3.223479	2.217195	0.0298
BUDAYA ORGANISASI	0.749568	0.102552	7.309167	0.0000

Sumber : data yang diolah Eviews versi 10, 2022

Berdasarkan tabel 4.8, maka diperoleh perumusan regresi sederhana variabel budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai berikut:

$$Y = 7,147083 + 0,749568X_2$$

Dimana :

Y : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

X<sub>2</sub> : Budaya Organisasi

Nilai (constant) sebesar 7,147083, dapat diartikan bahwa apabila variabel budaya organisasi tidak mengalami peningkatan/ penurunan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan tetap bernilai 7,147083. Koefisien regresi linier sederhana variabel budaya organisasi bernilai positif artinya bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor variabel budaya organisasi akan diikuti dengan kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,749568 begitu juga sebaliknya. Tanda positif menunjukkan semakin meningkatnya budaya organisasi maka akan diikuti peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

### 3) Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil pengolahan Eviews versi 10, maka didapatkan hasil perhitungan regresi sederhana variabel komitmen organisasi sebagaimana hasil tabel 4.9 dari lampiran 7 halaman 118 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Komitmen Organisasi**

Dependent Variable: OCB				
Method: Least Squares				
Date: 03/20/22 Time: 02:26				
Sample: 1 73				
Included observations: 73				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	16.79105	2.318133	7.243351	0.0000
KOMITMEN ORGANISASI	0.448802	0.074618	6.014659	0.0000

Sumber : data yang diolah Eviews versi 10, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka diperoleh perumusan regresi sederhana variabel komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

$$Y = 16,79105 + 0,448802X_3$$

Dimana:

Y : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

X<sub>3</sub> : Komitmen Organisasi

Nilai (constant) sebesar 16,79105, dapat diartikan bahwa apabila variabel komitmen organisasi tidak mengalami peningkatan/ penurunan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan tetap bernilai 16,79105. Koefisien regresi linier sederhana variabel komitmen organisasi bernilai positif artinya bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor variabel komitmen organisasi akan diikuti dengan kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,448802 begitu juga sebaliknya. Tanda positif menunjukkan semakin meningkatnya komitmen organisasi maka akan diikuti peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*.

## b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan Eviews versi 10 dapat dilihat pada lampiran 7 halaman 119 sebagaimana pada tabel 4.10:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Dependent Variable: OCB				
Method: Least Squares				
Date: 03/19/22 Time: 20:17				
Sample: 1 73				
Included observations: 73				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-3.253773	3.095027	-1.051291	0.2968
KOMPENSASI	0.299749	0.084633	3.541731	0.0007
BUDAYA ORGANISASI	0.513842	0.089247	5.757495	0.0000
KOMITMEN ORGANISASI	0.267460	0.059968	4.460073	0.0000
R-squared	0.649547	Mean dependent var		30.63014
Adjusted R-squared	0.634310	S.D. dependent var		2.941593
S.E. of regression	1.778849	Akaike info criterion		4.043046
Sum squared resid	218.3369	Schwarz criterion		4.168551
Log likelihood	-143.5712	Hannan-Quinn criter.		4.093062
F-statistic	42.62937	Durbin-Watson stat		2.088970
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber : Data yang diolah Eviews versi 10, 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas maka persamaan regresi berganda yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = -3,253773 + 0,299749X_1 + 0,513842X_2 + 0,267460X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (C) = -3,253773

Nilai konstanta menunjukkan jika variabel kompensasi (X1), budaya organisasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) tidak mengalami

perubahan atau nilainya adalah 0, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus menurun sebesar -3,253773.

- 2) Nilai koefisien regresi kompensasi (X1) bernilai positif yang artinya pada saat kompensasi naik, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus akan mengalami kenaikan, begitu juga sebaliknya. Kenaikan kompensasi satu skor akan menaikkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,299749 dengan asumsi nilai variabel budaya organisasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X2) bernilai positif yang artinya pada saat budaya organisasi naik, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus akan mengalami kenaikan, begitu juga sebaliknya. Kenaikan budaya organisasi satu skor akan menaikkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,513842 dengan asumsi nilai variabel kompensasi (X1) dan komitmen organisasi (X3) tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X3) bernilai positif yang artinya pada saat komitmen organisasi naik, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus akan mengalami kenaikan, begitu juga sebaliknya. Kenaikan komitmen organisasi satu skor akan menaikkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar

0,267460 dengan asumsi nilai variabel kompensasi (X1) budaya organisasi (X2) tetap.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R-Squared)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali dalam Ismail & Dedy Sudarmadi, 2019). Uji Determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel kompensasi (X1), budaya organisasi (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y) secara simultan. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Berdasarkan pengolahan Eviews 10, maka didapatkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi sebagaimana di lampiran 8 halaman 120 pada tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Dependent Variable: OCB		
Method: Least Squares		
Date: 03/19/22 Time: 20:17		
Sample: 1 73		
Included observations: 73		
R-squared	0.649547	Mean dependent var
Adjusted R-squared	0.634310	S.D. dependent var
S.E. of regression	1.778849	Akaike info criterion
Sum squared resid	218.3369	Schwarz criterion
Log likelihood	-143.5712	Hannan-Quinn criter.
F-statistic	42.62937	Durbin-Watson stat
Prob(F-statistic)	0.000000	

Sumber: Olah data Eviews versi 10, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas menunjukkan nilai Adjusted R-Squared sebesar 0,634310 artinya bahwa variabel kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki kontribusi terhadap



*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 63,4 % sedangkan sisanya 36,6% (100% - 63,4% = 36,6%) dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain di luar penelitian ini.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Parsial)

Uji t untuk menguji tingkat signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen (Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*) pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%/2 = 2,5\%$  (0,025) (uji dua arah). Kriteria Uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t tabel diperoleh dari tabel t dengan ketentuan  $df = N-k-1 = 73-3-1=69$  sehingga diketahui t tabel sebesar 1,994. Berdasarkan hasil pengolahan Eviews versi 10 yang terdapat di lampiran 9 halaman 121 pada tabel 4.12 sebagai berikut:

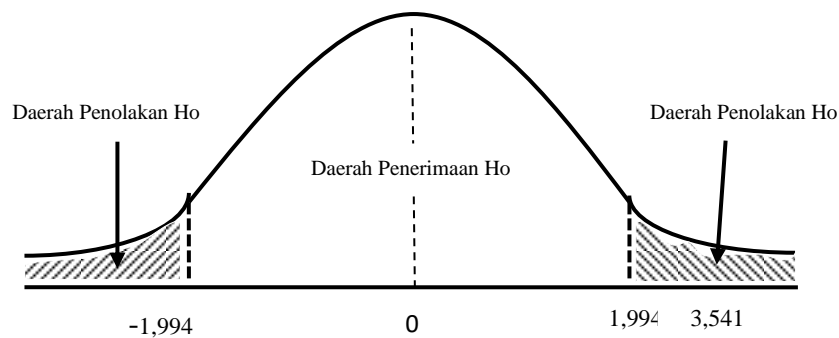
**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Statistik t**

Dependent Variable: OCB				
Method: Least Squares				
Date: 03/19/22 Time: 20:17				
Sample: 1 73				
Included observations: 73				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-3.253773	3.095027	-1.051291	0.2968
KOMPENSASI	0.299749	0.084633	3.541731	0.0007
BUDAYA ORGANISASI	0.513842	0.089247	5.757495	0.0000
KOMITMEN ORGANISASI	0.267460	0.059968	4.460073	0.0000

Sumber : Data yang diolah Eviews versi 10, 2022

1. Uji t antara kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama pada Tabel 4.12 variabel kompensasi menghasilkan nilai t hitung  $3,541 > t$  tabel  $1,994$  dan nilai signifikansi  $0,0007 < 0,05$  yang berarti  $H_1$  diterima sehingga variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus. Jadi dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima. Hasil di atas dapat digambarkan 4.1 sebagai berikut:

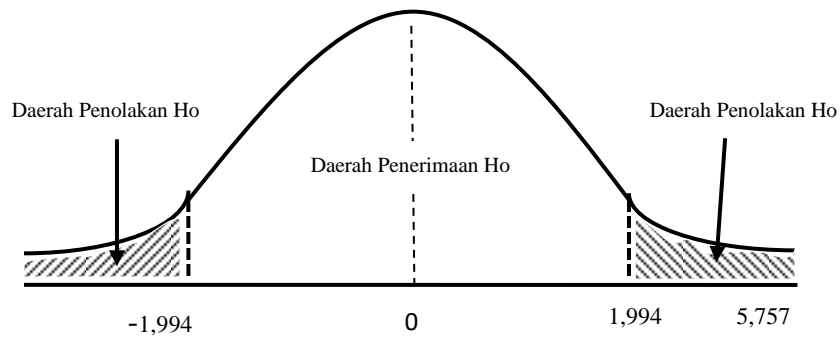


**Gambar 4.1**  
**Uji Statistik t Variabel Kompensasi**

2. Uji t antara Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua pada Tabel 4.12 variabel budaya organisasi menghasilkan nilai t hitung  $5,757 > t$  tabel  $1,994$  dan nilai signifikansi  $0,0000 < 0,05$  yang berarti  $H_2$  diterima sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus. Jadi

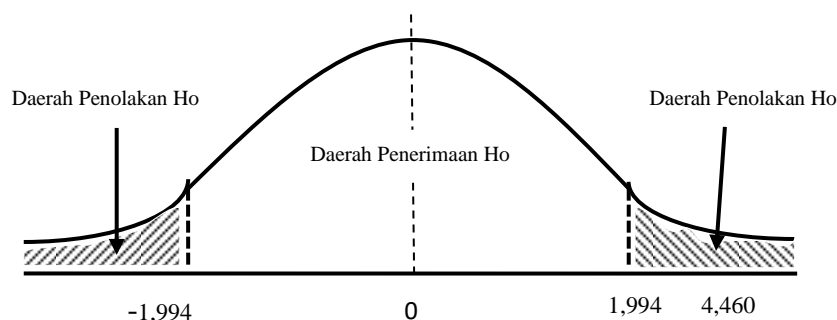
dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima. Hasil di atas dapat digambarkan 4.2 sebagai berikut:



**Gambar 4.2**  
**Uji Statistik t Variabel Budaya Organisasi**

3. Uji t antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga pada Tabel 4.12 variabel komitmen organisasi menghasilkan nilai t hitung  $4,460 > t$  tabel  $1,994$  dan nilai signifikansi  $0,0000 < 0,05$  yang berarti  $H_3$  diterima sehingga variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus. Jadi dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima. Hasil di atas dapat digambarkan 4.3 sebagai berikut:



**Gambar 4.3**  
**Uji Statistik t Variabel Komitmen Organisasi**

b. Uji F (Simultan)

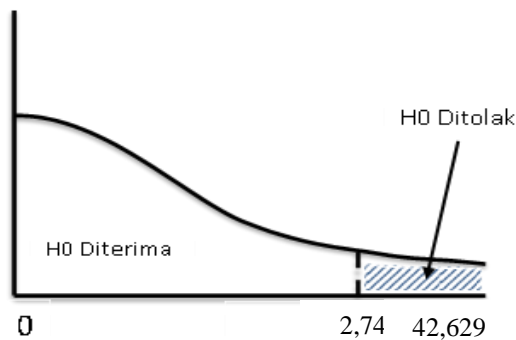
Uji F adalah untuk menguji apakah variabel independen (kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*) pada tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  (0,05). Kriteria uji F adalah membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, dimana F hitung diperoleh dari pengolahan data, sementara F tabel diperoleh dari tabel F dengan ketentuan derajat bebas pembilang ( $df_1$ ) =  $k = 3$  dan derajat bebas pembagi ( $df_2$ ) =  $n - k - 1 = 73 - 3 - 1 = 69$ , sehingga diketahui F tabel sebesar 2,74. Berdasarkan hasil pengolahan Eviews versi 10 yang terdapat di lampiran 9 halaman 121 pada tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Statistik F**

Dependent Variable: OCB			
Method: Least Squares			
Date: 03/19/22 Time: 20:17			
Sample: 1 73			
Included observations: 73			
R-squared	0.649547	Mean dependent var	30.63014
Adjusted R-squared	0.634310	S.D. dependent var	2.941593
S.E. of regression	1.778849	Akaike info criterion	4.043046
Sum squared resid	218.3369	Schwarz criterion	4.168551
Log likelihood	-143.5712	Hannan-Quinn criter.	4.093062
F-statistic	42.62937	Durbin-Watson stat	2.088970
Prob(F-statistic)	0.000000		

Sumber : Data yang diolah Eviews versi 10, 2022

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 42,62937 yang lebih besar dari F tabel yaitu 2,74 ( $42,629 > 2,74$ ) dengan tingkat signifikansi 0,0000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Rapi Texpro Pratama. Dari hasil di atas dapat digambarkan dan dapat dilihat pada gambar 4.4 sebagai berikut:



**Gambar 4.4**  
**Uji F (Simultan)**

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai hubungan yang positif dengan menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,552. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi “sedang” antara variabel Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 - 0,599. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah. Koefisien regresi linier sederhana variabel kompensasi bernilai positif artinya

bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor variabel kompensasi akan diikuti dengan kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,594395 begitu juga sebaliknya. Tanda positif menunjukkan semakin meningkatnya kompensasi maka akan diikuti peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Variabel kompensasi menghasilkan nilai  $t$  hitung  $3,541 > t$  tabel  $1,994$  dan nilai signifikansi  $0,0007 < 0,05$  yang berarti  $H_1$  diterima sehingga variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunawan & Nurwanti, (2017) tentang pengaruh motivasi, kompensasi, dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Apabila kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai dan karyawan merasa puas dengan kompensasi tersebut, maka akan terbentuk sikap loyalitas. Karyawan akan bekerja lebih meningkat ditunjukkan dari sikap positif karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Dengan kata lain sebuah organisasi mengharapkan terjadi suatu perilaku baru tambahan, melakukan kinerja *extra role*, dari kinerja perusahaan maka kebijakan kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk menumbuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai hubungan yang positif dengan menghasilkan nilai korelasi 0,655. Nilai

tersebut mempunyai tingkat mempunyai tingkat hubungan korelasi “kuat” antara variabel budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak di antara 0,60 - 0,799. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah. Koefisien regresi linier sederhana variabel budaya organisasi bernilai positif artinya bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor variabel budaya organisasi akan diikuti dengan kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,749568 begitu juga sebaliknya. Tanda positif menunjukkan semakin meningkatnya budaya organisasi maka akan diikuti peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Variabel budaya organisasi menghasilkan nilai t hitung  $5,757 > t$  tabel 1,994 dan nilai signifikansi  $0,0000 < 0,05$  yang berarti  $H_2$  diterima sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rini et al. (2013) dengan judul pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Plasa Simpanglima Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya dan memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Dengan hal ini budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Adanya budaya organisasi yang kuat dimana

budaya organisasi tersebut berorientasi pada terselesaikannya tugas (orientasi tugas) akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari karyawan PT Rapi Texpro Pratama Pringapus.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai hubungan yang positif dengan menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,580. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi “sedang” antara variabel komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak di antara 0,40 - 0,599. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah. Koefisien regresi linier sederhana variabel komitmen organisasi bernilai positif artinya bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor variabel komitmen organisasi akan diikuti dengan kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,448802 begitu juga sebaliknya. Tanda positif menunjukkan semakin meningkatnya komitmen organisasi maka akan diikuti peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*. Variabel komitmen organisasi menghasilkan nilai  $t$  hitung  $4,460 > t$  tabel  $1,994$  dan nilai signifikansi  $0,0000 < 0,05$  yang berarti  $H_3$  diterima sehingga variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifin, (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang (PIP). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen



organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan karena mereka mau bekerja semaksimal mungkin dan berperilaku baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berarti dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari karyawan PT Rapi Texpro Pratama Pringapus.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,649, yang artinya bahwa variabel kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan korelasi “kuat” terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut dapat disimpulkan berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,60 – 0,799 (bernilai positif). Nilai Adjusted R-squared sebesar 0,634310 artinya bahwa variabel kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki kontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 63,4 % sedangkan sisanya 36,6% ( $100\% - 63,4\% = 36,6\%$ ) dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain di luar penelitian ini. Hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima. Nilai F hitung sebesar 42,62937 yang lebih besar dari F tabel yaitu 2,74 ( $42,629 > 2,74$ ) dengan tingkat signifikansi 0,0000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi mempunyai hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,552 yang termasuk kategori sedang. Hasil positif menunjukkan hubungan searah. Nilai koefisien regresi linier sederhana variabel kompensasi sebesar 0,594395 yang artinya setiap kenaikan satu skor variabel kompensasi akan diikuti dengan kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,594395 begitu juga sebaliknya. Hasil positif menunjukkan semakin tinggi kompensasi maka akan diikuti kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Nilai  $t$  hitung variabel kompensasi sebesar  $3,541 > t$  tabel 1,994, dan nilai signifikansi  $0,0007 < 0,05$  hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus atau  $H_1$  diterima.
2. Budaya organisasi mempunyai hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,655 yang termasuk kategori kuat. Hasil positif menunjukkan hubungan searah. Nilai koefisien regresi linier sederhana

variabel budaya organisasi sebesar 0,749568 yang artinya setiap kenaikan satu skor variabel budaya organisasi akan diikuti dengan kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,749568 begitu juga sebaliknya. Hasil positif menunjukkan semakin tinggi budaya organisasi maka akan diikuti kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Nilai  $t$  hitung  $5,757 > t$  tabel  $1,994$  dan nilai signifikansi  $0,0000 < 0,05$  hal ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus atau  $H_2$  diterima.

3. Komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,580 yang termasuk kategori sedang. Hasil positif menunjukkan hubungan searah. Nilai koefisien regresi linier sederhana variabel komitmen organisasi sebesar 0,448802 yang artinya setiap kenaikan satu skor variabel komitmen organisasi akan diikuti dengan kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,448802 begitu juga sebaliknya. Hasil positif menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi maka akan diikuti kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Nilai  $t$  hitung  $4,460 > t$  tabel  $1,994$  dan nilai signifikansi  $0,0000 < 0,05$ , hal ini berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus atau  $H_3$  diterima.

4. Kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship*

*Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 42,62937 yang lebih besar dari F tabel yaitu 2,74 ( $42,629 > 2,74$ ) dengan tingkat signifikansi 0,0000 lebih kecil dari 0,05.

5. Hasil uji Adjusted R-squared pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,634310. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi memiliki kontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 63,4 % sedangkan sisanya 36,6% ( $100\% - 63,4\% = 36,6\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain di luar penelitian ini.

## **B. Saran**

1. Bagi perusahaan

Dalam rangka meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rapi Texpro Pratama maka perusahaan harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Berkaitan dengan kompensasi, perusahaan perlu memperhatikan dalam pemberian gaji, upah lembur, insentif, tunjangan serta fasilitas kepada karyawan agar kompensasi yang mereka terima sudah sesuai dengan tingkat pekerjaan atau jabatan karyawan. Khususnya pada penghitungan upah lembur diharapkan menjadi perhatian yang serius dari perusahaan dan bisa dipertimbangkan atau disesuaikan lagi dengan beban kerja karyawan.
- b. Berkaitan dengan budaya organisasi, perusahaan diharapkan mampu menerapkan budaya organisasi dengan baik untuk menunjang kinerja karyawan yang semakin baik. Dalam menerapkan budaya organisasi

pada karyawan perlu diperbaiki karena masih ada karyawan yang tidak menerapkan budaya organisasi secara menyeluruh. Hal ini dapat diatasi dengan cara mengembangkan standar sikap yang harus dilakukan karyawan.

- c. Berkaitan dengan komitmen organisasi, perusahaan diharapkan lebih meningkatkan dan memperhatikan komitmen organisasi karyawan, memberikan kesempatan karyawan untuk menyampaikan pendapatnya dan terlibat langsung dalam suatu perusahaan agar mereka merasa dihargai sehingga mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan. Apabila karyawan memiliki komitmen dan rasa kekeluargaan yang tinggi terhadap perusahaan, maka semakin tinggi pula sikap OCB yang dimiliki karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya:

Hendaknya perlu melakukan penelitian yang lebih spesifik dan mendalam menggunakan variabel – variabel selain variabel kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hal ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel-variabel terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Bagi pembaca

Disarankan untuk mempelajari lebih jauh mengenai manajemen sumber daya manusia maupun variabel – variabel yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## DAFTAR PUSTAKA

- Amperawan, D. L., Hendriani, S., & Marzolina. (2016). Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan dan Organizational Citizenship Behavior Pada Dosen UIN Suska Riau. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 74–83.
- Anwar, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Kinerja Karyawan PT. HM. Sampoerna, TBK Baturaja Timur Sumatra Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)*, 16(2), 110–121.
- Arifin, M. Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang. *Jurnal Dinamika Bahari*, 7(2), 1719–1731.
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–16.
- Danendra, A. A. N. B., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6229–6259.
- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 203–214.
- Erdiansyah. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Patakan Palembang. *Journal Ecoment Global*, 1(1), 93–108.
- Gunawan, W., & Nurwanti. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional, terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 19(1), 163–167.
- Haryati, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 9(1), 28–40.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31–39.

- Ismail, F. F., & Dedy Sudarmadi. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi*, 3(1), 1–13.
- Komala, R. D. (2017). Tinjauan Implementasi Personal Selling Pada PT. Astra Internasional Daihatsu Astra Biz Center Bandung Pada Tahun 2017. *Jurnal Fakultas Ilmu Terapan*, 3(2), 330–337.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 95–118.
- Leonu, P., Yani, A., & Abdurrahman, A. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi sehingga Variabel Intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1(1), 40–56.
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7340–7370.
- Mangindaan, B., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Hotel Sutan Raja Amurang. *Jurnal EMBA*, 8(1), 85–96.
- Marcelina, I. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung). *Skripsi*. Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institute Informatics dan Business Darmajaya Bandar Lampung.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Musafir. (2013). Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 50–65.
- Novatama, B. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Semarang)*. *Skripsi*. Salatiga : Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38–46.
- Nugraha, I. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 1–28.
- Pemayun, I. N. G. T., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5088–5115.
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1), 97–106.
- Riana, N., Fajri, K., & Alsyauami, K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*, 2(1), 1–26.
- Rini, D. P., Rusdarti, & Suparjo. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT.Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 69–88.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 73–82.
- Sari, N. W. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Penerapan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada PT Pindad (Persero) Bandung). *Jurnal Manajemen*, 2(1), 11–50.
- Sari, S. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–9.
- Shabrina, N., Darmadi, & Ratna Sari. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani*, 3(2), 164–173.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 98–114.



- Soedjoko, D. K. H., & Meilina, R. (2019). Implikasi Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 263–270.
- Sugeng. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 14–23.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 419–435.
- Winarso, W. (2014). Pengaruh Biaya Operasional Terhadap Profitabilitas (ROA) PT Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO). *Jurnal Ecodemica*, II(2), 258–272.
- Wulandari, P. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Zain, E., Nazwirman, & Utami, F. K. N. (2018). Faktor-faktor Organizational Citizenship Behavior (Studi Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia). *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, 2(2), 192–210.
- Zetriuslita, & Reni Wahyuni. (2012). Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Matematika Dan Sains*, 1(1), 1–7.
- Zulliana, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Organizational Behavior yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Karyawan Baitul Maal wa Tamwil Eka Mandiri di Kabupaten Magelang). *Skripsi*. Magelang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Lampiran 1

### **Kuesioner Penelitian**

Yang Terhormat

Bapak/Ibu/Sdr Karyawan

di PT Rapi Texpro Pratama

Dengan hormat,

Dengan ini perkenalkanlah saya untuk mengenalkan diri :

Nama : Nur Aqifatul Dita Mayang Ningtyas

NIM : 16510020

Mahasiswi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran. Saat ini saya sedang menyusun Skripsi mengenai “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Studi Kasus di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus).

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu, Karyawan/Karyawati untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya sajikan disini dengan jawaban yang jujur. Jawaban Bapak/Ibu, Karyawan/Karyawati merupakan data yang sangat berharga bagi saya dalam menguji hipotesis penelitian ini.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu, Karyawan/Karyawati dalam membantu kelancaran penelitian ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,



Nur Aqifatul Dita MN

## A. IDENTITAS RESPONDEN

Lingkarilah pada pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu  
Karyawan/Karyawati

- a. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
- b. Pendidikan Terakhir : 1. SD 2. SMP 3. SMU/ SMK 4. S1
- c. Usia : 20-29 tahun  
29-39 tahun  
40-50 tahun
- d. Masa Kerja : 0-3 tahun  
4-10 tahun  
>10 tahun

## B. PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta untuk memberikan tanda (✓) pada salah satu jawaban **SS**,  
**S**, **KS**, **TS**, **STS** pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan sikap  
saudara dan sesuai dengan kondisi sebenarnya, dimana :

1. **SS** = bila anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan skor 5
2. **S** = bila anda **Setuju** dengan pernyataan skor 4
3. **KS** = bila anda **Kurang Setuju** dengan pernyataan skor 3
4. **TS** = bila anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan skor 2
5. **STS** = bila anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan skor 1

### 1. Variabel Kompensasi (X1)

No	PERTANYAAN	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Karyawan mendapat gaji setiap bulan tepat waktu.					
2.	Gaji yang diterima sebagai imbalan pekerjaan yang dilakukan.					
3.	Karyawan menerima upah lembur sesuai dengan yang diharapkan.					
4.	Jumlah insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan.					
5.	Setiap pencapaian target akan diberi penghargaan.					
6.	Karyawan sangat terbantu dengan adanya tambahan tunjangan makan dan transportasi.					
7.	Fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan.					

### 2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	PERTANYAAN	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Karyawan termotivasi untuk kreatif dan inovatif.					
2.	Karyawan menjalankan pekerjaan secara rinci dan detail.					
3.	Karyawan termotivasi untuk menghasilkan output dari pekerjaan yang berjumlah banyak.					
4.	Karyawan mempunyai hak yang sama dalam karir.					
5.	Karyawan saling menghargai dan memiliki kerjasama dalam tim.					
6.	Karyawan saling berkompetisi, bekerja dengan cepat dan efisien.					
7.	Karyawan bekerja sesuai prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan					

### 3. Variabel Komitmen Organisasi

No	PERTANYAAN	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.					
2.	Keinginan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan.					
3.	Saya bersedia untuk bekerja lembur agar perusahaan berhasil sukses.					
4.	Saya akan tetap bekerja di perusahaan karena komitmen saya terhadap perusahaan.					
5.	Menurut saya menjadi karyawan yang tetap setia pada suatu perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana.					
6.	Meninggalkan perusahaan akan sangat beresiko bagi saya.					
7.	Menurut saya izin dengan berbagai alasan untuk menghindari pekerjaan adalah tindakan tidak baik.					

### 4. Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	PERTANYAAN	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya bersedia membantu rekan kerja saya yang memiliki beban kerja lebih berat.					
2.	Saya bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir.					
3.	Saya disiplin dan bertanggung jawab dalam melakukan setiap pekerjaan.					
4.	Saya berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan perusahaan.					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6.	Saya berusaha untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.					
7.	Saya menerima setiap kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.					

## Lampiran 2

**Identitas Responden**

NO	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Usia	Masa Kerja
1	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
2	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
3	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	4-10 tahun
4	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
5	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
6	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
7	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
8	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
9	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
10	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
11	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
12	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
13	Wanita	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
14	Wanita	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
15	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
16	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
17	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
18	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
19	Wanita	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
20	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	4-10 tahun
21	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
22	Wanita	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
23	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
24	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	4-10 tahun
25	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
26	Wanita	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
27	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
28	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
29	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
30	Wanita	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
31	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
32	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
33	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
34	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
35	Wanita	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
36	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
37	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	4-10 tahun

38	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
39	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
40	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	4-10 tahun
41	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	4-10 tahun
42	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	4-10 tahun
43	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
44	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
45	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
46	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	4-10 tahun
47	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
48	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	4-10 tahun
49	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
50	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	4-10 tahun
51	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
52	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
53	Wanita	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
54	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
55	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	4-10 tahun
56	Wanita	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
57	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
58	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
59	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
60	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
61	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
62	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	4-10 tahun
63	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
64	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	4-10 tahun
65	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	4-10 tahun
66	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	4-10 tahun
67	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	4-10 tahun
68	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
69	Pria	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun
70	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	4-10 tahun
71	Pria	SMA/SMK	20-29 tahun	4-10 tahun
72	Wanita	SMA/SMK	20-29 tahun	0-3 tahun
73	Wanita	SMA/SMK	29-39 tahun	4-10 tahun

## Lampiran 3

**Hasil Data Kuesioner****Data Variabel Kompensasi (X1)**

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOT X1
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	4	5	4	5	5	5	33
4	4	4	4	3	3	3	4	25
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	5	4	5	4	4	5	5	32
7	5	5	4	4	4	5	5	32
8	5	4	5	5	5	5	5	34
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	5	5	4	5	4	4	32
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	5	5	5	4	5	5	4	33
14	5	5	4	4	4	4	5	31
15	5	5	5	4	4	5	5	33
16	5	5	5	5	5	4	4	33
17	5	3	4	5	5	4	5	31
18	5	3	4	5	5	4	5	31
19	5	5	5	5	5	5	5	35
20	5	5	5	5	5	5	4	34
21	5	4	5	4	4	5	4	31
22	5	5	5	4	4	4	5	32
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	5	5	4	4	5	5	5	33
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	5	3	5	3	4	5	5	30
28	5	5	5	4	5	4	5	33
29	3	3	4	4	4	4	5	27
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	5	5	5	5	5	5	5	35
33	5	5	5	5	5	4	4	33
34	5	4	5	3	4	4	4	29
35	5	5	5	5	5	5	4	34
36	5	5	5	4	5	4	3	31
37	5	5	4	4	5	4	3	30



38	3	4	4	4	4	3	4	26
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	5	5	4	4	5	5	5	33
42	5	5	3	5	5	5	5	33
43	4	4	3	5	5	5	5	31
44	5	4	3	4	5	5	5	31
45	5	5	5	5	5	5	5	35
46	5	4	5	4	4	4	4	30
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	5	5	3	5	5	5	5	33
49	5	5	4	5	4	5	5	33
50	5	5	4	5	5	4	4	32
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	5	5	3	5	5	5	5	33
53	5	4	2	4	5	5	5	30
54	5	5	4	5	5	4	5	33
55	4	3	3	3	4	4	4	25
56	5	4	5	4	4	4	4	30
57	5	4	2	4	5	5	5	30
58	5	5	5	4	5	5	5	34
59	5	5	4	4	4	5	5	32
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	5	4	2	4	4	5	4	28
62	4	4	2	4	4	4	4	26
63	5	4	5	4	5	5	4	32
64	5	5	5	5	5	5	5	35
65	5	3	2	5	5	5	5	30
66	5	5	5	5	5	5	5	35
67	5	4	4	5	5	4	4	31
68	5	5	5	5	5	5	4	34
69	5	4	4	3	4	4	3	27
70	5	5	5	4	5	4	5	33
71	5	4	4	4	5	5	4	31
72	5	5	3	5	5	5	5	33
73	5	4	4	5	4	5	5	32

### Data Variabel Budaya Organisasi (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOT X2
1	4	4	3	4	4	4	4	27
2	5	5	4	5	5	5	5	34
3	5	5	5	5	5	4	5	34
4	5	5	4	4	3	4	5	30
5	5	5	4	5	4	4	5	32
6	4	4	4	4	3	3	4	26
7	5	4	4	4	4	5	5	31
8	4	4	3	5	4	5	5	30
9	5	5	5	4	5	5	5	34
10	5	5	4	5	4	5	4	32
11	5	4	3	5	4	4	4	29
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	4	5	4	4	4	4	5	30
14	4	4	5	4	4	4	5	30
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	4	4	4	4	4	4	29
17	5	5	4	4	5	5	4	32
18	4	4	4	5	4	4	4	29
19	5	4	4	4	4	4	4	29
20	5	5	4	5	5	5	5	34
21	5	5	4	4	4	5	5	32
22	5	5	5	5	4	4	5	33
23	5	5	4	5	5	5	5	34
24	5	4	4	5	5	4	5	32
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	5	4	4	4	4	4	5	30
28	5	5	5	5	4	4	5	33
29	5	5	5	4	4	4	5	32
30	4	4	4	5	4	4	4	29
31	5	5	4	5	4	4	4	31
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	5	4	5	5	5	5	33
34	4	4	4	4	4	3	5	28
35	4	5	5	5	5	4	5	33
36	5	5	4	4	4	4	5	31
37	5	5	4	4	4	4	5	31
38	5	5	5	4	4	4	5	32
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	4	4	3	4	4	4	4	27

41	5	5	4	5	5	4	5	33
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	5	5	5	4	5	5	5	34
44	4	4	2	4	4	4	4	26
45	5	5	5	4	5	5	5	34
46	4	4	3	4	4	4	4	27
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	5	5	5	5	5	5	5	35
49	4	5	4	4	4	5	5	31
50	4	4	3	4	4	4	4	27
51	5	5	5	5	5	4	5	34
52	5	5	5	5	5	4	5	34
53	3	5	4	4	4	5	4	29
54	5	4	4	5	4	4	4	30
55	5	5	5	5	5	5	5	35
56	4	5	4	5	4	4	5	31
57	4	4	4	4	4	4	5	29
58	4	5	3	5	4	4	5	30
59	5	4	4	5	4	5	5	32
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	5	5	4	4	5	5	5	33
62	4	5	4	4	4	4	4	29
63	5	5	4	5	4	5	4	32
64	5	4	4	5	5	4	5	32
65	5	5	4	5	5	5	4	33
66	5	5	5	5	5	5	5	35
67	4	5	4	5	4	5	5	32
68	5	5	4	5	5	4	5	33
69	5	4	4	4	3	3	4	27
70	5	4	4	5	5	4	5	32
71	5	5	4	5	4	4	4	31
72	5	5	5	5	5	5	5	35
73	5	4	4	5	5	5	4	32

**Data Variabel Komitmen Oganisasi (X3)**

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOT X3
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	4	4	4	3	4	4	28
4	4	4	3	5	5	5	5	31
5	4	5	4	5	5	5	5	33
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	5	5	5	5	4	5	5	34
8	5	4	4	5	4	5	5	32
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	4	4	4	4	5	5	30
11	5	5	4	5	5	5	5	34
12	5	5	4	4	3	4	4	29
13	5	4	4	4	4	5	4	30
14	5	4	4	5	5	4	5	32
15	5	5	5	5	5	5	4	34
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	5	4	4	4	3	4	4	28
18	5	5	5	4	5	5	4	33
19	5	5	4	4	4	4	5	31
20	5	5	5	5	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	5	29
22	4	5	4	4	3	4	5	29
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	5	4	4	3	3	4	4	27
25	5	4	4	5	4	5	4	31
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	5	5	5	5	4	5	4	33
28	5	5	4	4	3	4	4	29
29	4	4	3	4	4	5	4	28
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	5	4	4	5	5	5	5	33
33	5	5	4	5	4	5	5	33
34	5	5	4	4	4	4	4	30
35	5	5	5	5	4	5	5	34
36	5	4	5	5	5	5	5	34
37	5	4	5	5	5	5	5	34
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	4	4	4	4	4	4	4	28

41	5	4	5	5	4	4	4	31
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	5	4	4	4	2	4	5	28
45	5	5	5	5	5	4	5	34
46	4	3	4	3	2	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	5	5	5	5	5	5	5	35
49	5	5	5	4	4	4	5	32
50	4	4	4	4	4	4	5	29
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	5	5	5	5	5	5	5	35
53	5	4	4	4	4	4	4	29
54	5	5	5	4	4	4	4	31
55	4	4	4	4	4	4	4	28
56	5	5	4	4	3	4	4	29
57	5	5	5	5	4	5	4	33
58	5	5	5	4	4	5	5	33
59	5	5	5	5	5	5	5	35
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	5	5	4	4	4	5	5	32
62	4	4	4	5	4	4	4	29
63	4	4	4	4	4	4	3	27
64	5	5	5	5	4	5	4	33
65	3	2	2	2	3	2	2	16
66	5	5	5	5	5	5	5	35
67	5	5	5	5	4	5	4	33
68	3	2	2	2	2	2	3	16
69	4	3	4	4	4	4	4	27
70	4	4	4	4	4	4	4	28
71	4	4	4	4	4	4	4	28
72	5	5	5	5	5	5	5	35
73	4	4	5	5	5	4	5	32

**Data Variabel OCB (Y)**

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	TOT Y
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	3	2	5	3	4	25
5	4	4	4	4	5	4	5	30
6	3	3	4	3	4	4	4	25
7	5	5	5	3	5	5	4	32
8	4	4	4	4	4	5	4	29
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	4	5	4	5	4	4	30
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	4	4	4	5	4	4	4	29
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	4	4	4	4	4	4	3	27
18	5	4	4	5	4	4	4	30
19	4	5	5	5	4	5	4	32
20	4	5	5	5	4	5	4	32
21	5	5	5	4	4	5	5	33
22	4	4	4	4	4	4	5	29
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	5	4	4	5	5	5	5	33
25	4	5	4	5	4	5	5	32
26	5	4	4	5	5	5	5	33
27	5	4	5	3	4	4	4	29
28	5	4	4	5	4	5	4	31
29	4	4	3	4	4	4	5	28
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	5	5	4	4	4	4	4	30
33	4	5	5	4	4	5	5	32
34	4	5	4	4	4	4	4	29
35	5	5	4	4	4	4	4	30
36	5	5	5	3	5	5	4	32
37	5	5	5	3	5	5	5	33
38	4	4	4	3	5	3	4	27
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	4	4	4	4	4	3	4	27

41	5	4	4	5	5	5	5	33
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	4	5	5	4	5	5	5	33
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	5	5	5	5	5	5	5	35
49	5	5	5	4	4	4	5	32
50	4	4	4	4	4	5	4	29
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	5	5	5	5	5	5	5	35
53	4	4	4	4	4	4	5	29
54	4	4	4	4	4	4	5	29
55	4	5	3	4	3	4	4	27
56	4	5	4	5	4	4	5	31
57	4	5	4	4	4	4	4	29
58	4	5	4	5	5	5	5	33
59	5	4	4	4	5	4	5	31
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	5	5	5	4	5	5	5	34
62	4	4	4	4	4	4	4	28
63	5	4	3	3	5	4	4	28
64	4	4	4	4	4	4	4	28
65	3	5	4	5	5	4	4	30
66	5	5	5	5	5	5	5	35
67	5	5	4	3	4	4	5	30
68	4	4	4	4	4	4	4	28
69	3	3	3	3	4	4	4	24
70	4	4	4	4	4	4	4	28
71	5	5	4	4	4	4	4	30
72	5	4	5	5	5	5	5	34
73	4	5	5	5	5	5	4	33

Lampiran 4

**Hasil Uji Validitas**

1. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Covariance Analysis: Ordinary								
Date: 03/19/22 Time: 19:10								
Sample: 1 10								
Included observations: 10								
Correlation	KOMP1	KOMP2	KOMP3	KOMP4	KOMP5	KOMP6	KOMP7	KOMPENSASI
KOMP1	1.000000							
KOMP2	0.509175	1.000000						
KOMP3	0.534522	0.758175	1.000000					
KOMP4	0.703526	0.723747	0.846114	1.000000				
KOMP5	0.745356	0.813250	0.796819	0.674200	1.000000			
KOMP6	1.000000	0.509175	0.534522	0.703526	0.745356	1.000000		
KOMP7	0.666667	0.581914	0.801784	0.804030	0.745356	0.666667	1.000000	
KOMPENSASI	0.792624	0.824909	0.912532	0.909982	0.908903	0.792624	0.884081	1.000000

Sumber : data yang diolah Eviews versi 10,2022

2. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Covariance Analysis: Ordinary								
Date: 03/19/22 Time: 19:13								
Sample: 1 10								
Included observations: 10								
Correlation	BUD1	BUD2	BUD3	BUD4	BUD5	BUD6	BUD7	BUDAYA ORGANISASI
BUD1	1.000000							
BUD2	0.756098	1.000000						
BUD3	0.808448	0.432426	1.000000					
BUD4	0.604858	0.403239	0.621670	1.000000				
BUD5	0.736248	0.513142	0.670721	0.922139	1.000000			
BUD6	0.709566	0.709566	0.514792	0.862582	0.801784	1.000000		
BUD7	0.783020	0.783020	0.469457	0.479463	0.557086	0.694808	1.000000	
BUDAYA ORGANISASI	0.910379	0.758014	0.783976	0.850167	0.895470	0.899562	0.783544	1.000000

Sumber : Data yang diolah EIEWS versi 10, 2022



### 3. Uji Validitas Variabel Komitmen Oganisasi

Covariance Analysis: Ordinary								
Date: 03/19/22 Time: 19:18								
Sample: 1 10								
Included observations: 10								
Correlation	KOMIT1	KOMIT2	KOMIT3	KOMIT4	KOMIT5	KOMIT6	KOMIT7	KOMITMEN ORGANISASI
KOMIT1	1.000000							
KOMIT2	0.894675	1.000000						
KOMIT3	0.804030	0.884985	1.000000					
KOMIT4	0.592157	0.715678	0.872872	1.000000				
KOMIT5	0.423793	0.512195	0.364405	0.374879	1.000000			
KOMIT6	0.423793	0.512195	0.364405	0.374879	0.756098	1.000000		
KOMIT7	0.318182	0.423793	0.301511	0.263181	0.659234	0.894675	1.000000	
KOMITMEN ORGANISASI	0.806986	0.891109	0.813725	0.731672	0.753309	0.799242	0.718306	1.000000

Sumber : Data yang diolah Eviews versi 10, 2022

### 4. Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Covariance Analysis: Ordinary								
Date: 03/19/22 Time: 19:40								
Sample: 1 10								
Included observations: 10								
Correlation	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB
OCB1	1.000000							
OCB2	0.612372	1.000000						
OCB3	0.408248	0.666667	1.000000					
OCB4	0.612372	0.583333	0.666667	1.000000				
OCB5	0.763763	0.356348	0.534522	0.801784	1.000000			
OCB6	0.500000	0.816497	0.408248	0.408248	0.218218	1.000000		
OCB7	0.763763	0.801784	0.534522	0.356348	0.523810	0.654654	1.000000	
OCB	0.823882	0.876070	0.766561	0.797850	0.744229	0.728082	0.827851	1.000000

Sumber : Data yang diolah Eviews versi 10, 2022

Lampiran 5

**Hasil Uji Reliabilitas**

1. Hasil Uji Realibilitas Kompensasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	7

2. Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	7

3. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	7

4. Hasil Uji Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	7

Sumber : data yang diolah, 2022

Lampiran 6

**Uji Korelasi Sederhana Dan Uji Korelasi Berganda**

**1. Hasil Uji Korelasi Sederhana**

	OCB	KOMPENSASI	BUDAYA ORGANISASI	KOMITMEN ORGANISASI
OCB	1.000000	0.552706	0.655263	0.580981
KOMPENSASI	0.552706	1.000000	0.350045	0.337180
BUDAYA ORGANISASI	0.655263	0.350045	1.000000	0.313383
KOMITMEN ORGANISASI	0.580981	0.337180	0.313383	1.000000

Sumber : data yang diolah Eviews versi 10,2022

**2. Hasil Uji Korelasi Berganda**

Dependent Variable: OCB				
Method: Least Squares				
Date: 03/19/22 Time: 20:17				
Sample: 1 73				
Included observations: 73				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-3.253773	3.095027	-1.051291	0.2968
KOMPENSASI	0.299749	0.084633	3.541731	0.0007
BUDAYA ORGANISASI	0.513842	0.089247	5.757495	0.0000
KOMITMEN ORGANISASI	0.267460	0.059968	4.460073	0.0000
R-squared	0.649547	Mean dependent var		30.63014
Adjusted R-squared	0.634310	S.D. dependent var		2.941593
S.E. of regression	1.778849	Akaike info criterion		4.043046
Sum squared resid	218.3369	Schwarz criterion		4.168551
Log likelihood	-143.5712	Hannan-Quinn criter.		4.093062
F-statistic	42.62937	Durbin-Watson stat		2.088970
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber : Data yang diolah Eviews versi 10, 2022

### Hasil Uji Regresi Sederhana Dan Berganda

#### 1. Hasil Uji Regresi Sederhana Kompensasi Terhadap OCB

Dependent Variable: OCB				
Method: Least Squares				
Date: 03/20/22 Time: 02:20				
Sample: 1 73				
Included observations: 73				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	11.71534	3.397007	3.448724	0.0010
KOMPENSASI	0.594395	0.106364	5.588328	0.0000

Sumber : data yang diolah Eviews versi 10, 2022

#### 2. Hasil Uji Regresi Sederhana Budaya Organisasi Terhadap OCB

Dependent Variable: OCB				
Method: Least Squares				
Date: 03/20/22 Time: 02:24				
Sample: 1 73				
Included observations: 73				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	7.147083	3.223479	2.217195	0.0298
BUDAYA ORGANISASI	0.749568	0.102552	7.309167	0.0000

Sumber : data yang diolah Eviews versi 10, 2022

#### 3. Hasil Uji Regresi Sederhana Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Dependent Variable: OCB				
Method: Least Squares				
Date: 03/20/22 Time: 02:26				
Sample: 1 73				
Included observations: 73				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	16.79105	2.318133	7.243351	0.0000
KOMITMEN ORGANISASI	0.448802	0.074618	6.014659	0.0000

Sumber : data yang diolah Eviews versi 10, 2022

#### 4. Hasil Uji Regresi Berganda Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Dependent Variable: OCB				
Method: Least Squares				
Date: 03/19/22 Time: 20:17				
Sample: 1 73				
Included observations: 73				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-3.253773	3.095027	-1.051291	0.2968
KOMPENSASI	0.299749	0.084633	3.541731	0.0007
BUDAYA ORGANISASI	0.513842	0.089247	5.757495	0.0000
KOMITMEN ORGANISASI	0.267460	0.059968	4.460073	0.0000
R-squared	0.649547	Mean dependent var		30.63014
Adjusted R-squared	0.634310	S.D. dependent var		2.941593
S.E. of regression	1.778849	Akaike info criterion		4.043046
Sum squared resid	218.3369	Schwarz criterion		4.168551
Log likelihood	-143.5712	Hannan-Quinn criter.		4.093062
F-statistic	42.62937	Durbin-Watson stat		2.088970
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber : Data yang diolah Eviews versi 10, 2022

## Lampiran 8

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Dependent Variable: OCB			
Method: Least Squares			
Date: 03/19/22 Time: 20:17			
Sample: 1 73			
Included observations: 73			
R-squared	0.649547	Mean dependent var	30.63014
Adjusted R-squared	0.634310	S.D. dependent var	2.941593
S.E. of regression	1.778849	Akaike info criterion	4.043046
Sum squared resid	218.3369	Schwarz criterion	4.168551
Log likelihood	-143.5712	Hannan-Quinn criter.	4.093062
F-statistic	42.62937	Durbin-Watson stat	2.088970
Prob(F-statistic)	0.000000		

Sumber : Data yang diolah Eviews versi 10, 2022

Lampiran 9

**Hasil Uji Statistik t dan Hasil Uji Statistik F**

**Hasil Uji Statistik t**

Dependent Variable: OCB				
Method: Least Squares				
Date: 03/19/22 Time: 20:17				
Sample: 1 73				
Included observations: 73				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-3.253773	3.095027	-1.051291	0.2968
KOMPENSASI	0.299749	0.084633	3.541731	0.0007
BUDAYA	0.513842	0.089247	5.757495	0.0000
KOMITMEN	0.267460	0.059968	4.460073	0.0000

Sumber : Data yang diolah Eviews versi 10, 2022

**Hasil Uji Statistik F**

Dependent Variable: OCB			
Method: Least Squares			
Date: 03/19/22 Time: 20:17			
Sample: 1 73			
Included observations: 73			
R-squared	0.649547	Mean dependent var	30.63014
Adjusted R-squared	0.634310	S.D. dependent var	2.941593
S.E. of regression	1.778849	Akaike info criterion	4.043046
Sum squared resid	218.3369	Schwarz criterion	4.168551
Log likelihood	-143.5712	Hannan-Quinn criter.	4.093062
F-statistic	42.62937	Durbin-Watson stat	2.088970
Prob(F-statistic)	0.000000		

Sumber : Data yang diolah Eviews versi 10, 2022

## Lampiran 10

**Tabel Nilai R Product Moment**

	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			



Lampiran 11

**Titik Persentase Distribusi t ( Df= 41-80)**

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	<b>1.99495</b>	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 12

**Titik Persentase Distribusi F (untuk df probabilitas = 0,05%)**

df untuk pembilang (N1)															
Df=(n2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## LEMBAR BIODATA

Nama : Nur Aqifatul Dita Mayang Ningtyas

Tempat, Tanggal Lahir : Kab. Semarang, 11 Oktober 1996

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Dusun Sikunir, RT 03/07, Kel. Bergas Lor, Kec.  
Bergas, Kab. Semarang

Status Pernikahan : Belum Menikah

Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa

Kewarganegaraan : Indonesia

Riwayat Pendidikan : SDN 1 Karanggayam tahun 2003-2006  
SDN Bergas Lor 02 tahun 2006-2009  
SMPN 1 Bergas tahun 2009-2012  
SMAN 1 Bergas tahun 2012-2015



**UNDARIS**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jln. Tentara Pelajar No.13 Ungaran 50519 Telp. (024) 76911929 Fax. (024) 76911929  
website: <http://feb.undaris.ac.id> email: [feb@undaris.ac.id](mailto:feb@undaris.ac.id)

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Kamis tanggal, 14 bulan April tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 099/A.I/X/2019 tanggal 2 Oktober 2019 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, S.E.,M.M.  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan : Penata III/c  
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama

2. Nama lengkap : Nurmiyati, S.E.,M.M.  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan : Penata Muda Tk.I, III/b  
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Nur Aqifatul Dita Mayang Ningtyas

N I M : 16510020

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi Kasus di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus)

NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	15 Maret 2020	
2	Penyusunan Proposal Skripsi	1 Juli 2021	
3	Instrumen penelitian	4 Agustus 2021	
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	7 November 2021	
5	Pengumpulan Data	15 Maret 2022	
6	Analisis Data	18 Maret 2022	
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	20 Maret 2022	

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Dr. Eka Handriani, S.E.,M.M.

Pembimbing Pendamping,

Nurmiyati, S.E.,M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,



Dr. Sri Rahayu, S.E.,M.Si.



YAYASAN UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI UNGARAN  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

**UNDARIS**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jln. Tentara Pelajar No.13 Ungaran 50519 Telp. (024) 76911929 Fax. (024) 76911929  
website: <http://feb.undaris.ac.id> email: [feb@undaris.ac.id](mailto:feb@undaris.ac.id)

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Kamis tanggal, 14 bulan April tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 052/A.III/6/IV/2022 tanggal 12 April 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, S.E.,M.M.  
Jabatan Akademik : Guru Besar  
Pangkat / Golongan : Pembina TK I/IV.b  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, S.E.,M.M.  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan : Penata III/c  
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Nurmiyati, S.E.,M.M.  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan : Penata Muda Tk. I,III/b  
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Nur Aqifatul Dita Mayang Ningtyas  
N I M : 16510020  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi Kasus di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 86,44 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, S.E.,M.M.

Anggota,

Dr. Eka Handriani, S.E.,M.M.

Anggota,

Nurmiyati, S.E.,M.M.

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,



Dr. Sri Rahayu, S.E.,M.Si.