

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Berjaya Group

Nidya Mintaito Siregar¹, Ezzah Nahrisha^{2*}, Indra Syafii³

Universitas Harapan Medan

Email Adress: ezzahnahrisha2204@gmail.com

Received : 29 Juli 2022

Revised : 30 Juli – 20 Agustus 2022

Accepted : 01 September 2022

Abstrak

This study aims to determine whether organizational climate and organizational culture affect organizational citizenship behavior with organizational commitment as a mediating variable at PT Berjaya Group. The analytical technique used is path analysis as an analytical tool to determine the direction of the variables studied and to justify how significant the influence of the independent variable with the dependent variable is either directly or indirectly through the mediating variable. The total population in this study amounted to 184 people and 126 samples were used using the saturated sampling method, namely the sample which also represented the total population. The results show that organizational climate has a significant effect on organizational commitment, organizational culture has a significant effect on organizational commitment, organizational climate has a significant effect on organizational citizenship behavior, organizational culture has a significant effect on organizational citizenship behavior, organizational commitment cannot mediate the influence of organizational climate on organizational citizenship behavior. , Organizational commitment can not mediate the influence of organizational culture on Organizational citizenship behavior .

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting.

Organisasi dapat diamati sebagai gejala sosial dari level makro dan bisa juga sebagai gejala administrasi dari sudut mikro. Menurut Robbins (2016) adalah: entitas sosial yang terkoordinasi secara sadar, dengan batas yang relatif dapat diidentifikasi yang berfungsi secara relatif berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan.

Iklim organisasi Menurut Putra dkk, (2015) ialah mutu lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, yang dirasakan oleh anggota organisasi dan pengaruhi sikap mereka kepada PT. Berjaya Group. Demawan (2013:143) menjelaskan bahwa budaya organisasi seperangkat nilai-nilai, keyakinan dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi, Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelaskan yang bisa menyesuaikan dan mendorong karyawan keterikatan yang memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi, serta selalu mendeskripsikan, mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi dapat membantu dalam mencapai partisipasi organisasi dengan karyawan lain, yang dapat menyampaikan pesan perusahaan. Dengan budaya organisasi yang baik dan jelas tentunya akan mendapatkan arahan dan tujuan yang jelas dari aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan atasan pada PT. Bejaya Group. Dengan adanya

kondisi budaya organisasi, maka tercipta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang semakin kuat untuk bertanggung jawab yang sebaik mungkin. Hal ini di perkuat dengan penelitian yang dikatakan bahwa kesiapan budaya organisasi sangat diperlukan untuk dapat menyerap perilaku karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dalam membangun tujuan perusahaan. , Haris (2017), menjelaskan komitmen organisasi adalah sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan tempat organisasi.

Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Organizational Citizenship Behaviors (OCB)

Menurut Budihardjo, (2014) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam system pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Definisi yang sedikit berbeda ditawarkan oleh Organ (2016), *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) merupakan perilaku karyawan perusahaan yang di tujukkan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan.

Iklm Organisasi

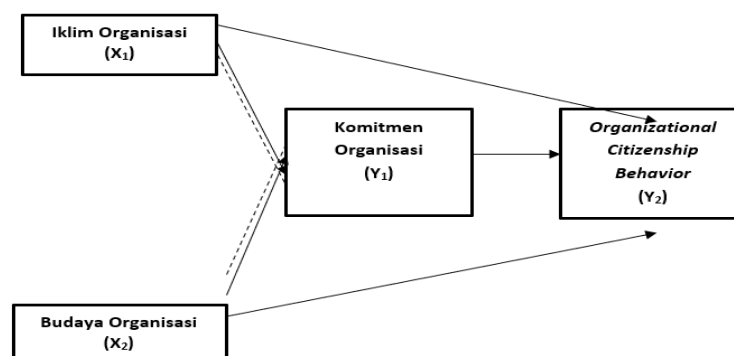
Menurut Raulina (2014) Iklm Organisasi ataupun disebut juga suasana organisasi adalah pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada prinsip-prinsip yang masuk akal atau dapat dinilai sehingga serangkaian area kerja didekat tempat kerja yang berpengaruh terhadap sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan, yang merupakan faktor penting yang memastikan kehidupan sesuatu organisasi.

Budaya Organisasi

Edgar dalam Taryaman (2016:45); Menjelaskan pada asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok organisasi yang ketika mereka belajar untuk menyelesaikan masalah-masalah, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan kesatuan dengan lingkungan internal, asumsi dasar telah terbukti dapat menerapkan dengan baik menyelesaikan suatu masalah yang dihadapinya dan dianggap benar.

Komitmen Organisasi

Menurut Kasmir (2016:157-158), menyatakan komitmen merupakan kepatuhan seseorang terhadap ucapan dan tindakan peraturan ataupun kebijakan perusahaan. Jika seseorang memiliki komitmen akan mendapatkan meningkatkan karir tetapi melalui pengetahuan lain. Demikian pula bagi mereka yang memiliki komitmen yang rendah akan sulit meningkatkan kinerja karirnya. Oleh karena itu, jadi komitmen Organisasi juga memperngaruhi karir seseorang secara tidak langsung terutama melalui kinerja maupun motivasi kerja.



Hipotesis Penelitian

Hal berikut ini hipotesis penelitian berdasarkan uraian teoritis dan penjelasan mengenai hubungan antara variable, maka hipotesis penelitian dapat disampaikan yaitu:

H₁ : Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H₂ : Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Iklim organisasi dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada PT. Berjaya Group.

Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

Yang bermaksud memberikan penjelasan pengaruh Iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi pada PT. Berjaya Group. Penelitian ini dilakukan di PT. Berjaya Group Medan yang berlokasi di Jl. Ngumbang surbakti No.60 Medan kelurahan sempakata kecamatan Medan selayang, Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan April 2021 sampai dengan Januari 2022. Sumber data yang di peroleh langsung dari objek yang di teliti tanpa menggunakan perantara, Teknik pengumpulan data di peroleh melalui kuisisioner pada responden sebagai objek penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil Uji t terhadap Y1 dan Y2

	Standardized Coefficients			Ket
	X1	X2	Y1	
Model 1	0,000	0,000		Nilai lebih kecil dari 0,05 dan dinyatakan signifikan
Model 2	0,000	0,000	0,000	Nilai lebih kecil dari 0,05 dan dinyatakan signifikan

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model 1 :

1. Nilai signifikansi Iklim Organisasi (X₁) dan signifikansi Budaya Organisasi (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Y₁) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Dengan demikian hipotesis Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap terhadap Komitmen Organisasi (H₁) dan (H₂) dapat diterima.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model 2 :

1. Nilai signifikansi Iklim Organisasi (X₁) dan signifikansi Budaya Organisasi (X₂) terhadap OCB (Y₂) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap terhadap OCB. Dengan demikian hipotesis Iklim Organisasi berpengaruh terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (H₃) dan (H₄) dapat diterima.
2. Nilai signifikansi Komitmen Organisasi (Y₁) terhadap OCB (Y₂) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasi terhadap terhadap OCB. Dengan demikian hipotesis Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (H₅) dapat diterima.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.268	1.157		.232	.817		
X1	.245	.060	.317	4.051	.000	.381	2.622
X2	.349	.079	.334	4.434	.000	.410	2.437
Y1	.468	.112	.295	4.167	.000	.465	2.151

a. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF dari Iklim organisasi, Budaya organisasi dan OCB menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF lebih kecil dari 10,0. Berarti data variabel yang diuji tidak mengandung gejala multikolinearitas.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui Komitmen Organisasi

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.218	Sobel test: 2.32570844	0.02765179	0.02003411
b 0.295	Aroian test: 2.28963209	0.02808748	0.02204265
s _a 0.044	Goodman test: 2.36354566	0.02720912	0.018101
s _b 0.112	Reset all	Calculate	

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada pengujian Sobel Test nilai probabilitasnya (*p-value*) adalah $0,02 < 0,05$, artinya berpengaruh signifikan iklim organisasi terhadap OCB melalui komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (H6) diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui Komitmen Organisasi

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.222	Sobel test: 2.14576215	0.03052062	0.03189196
b 0.295	Aroian test: 2.09556799	0.03125167	0.03612053
s _a 0.060	Goodman test: 2.19974502	0.02977163	0.02782499
s _b 0.112	Reset all	Calculate	

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada pengujian Sobel Test nilai probabilitasnya (*p-value*) adalah $0,031 < 0,05$, artinya tidak ada pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap OCB melalui komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational citizenship behaviour* (H7) ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dimediasi Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*. Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan analisis jalur dan pengujian *sobel test* diperoleh p-value sebesar $0,2 < 0,05$ maka dinyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan analisis jalur dan pengujian *sobel test* diperoleh p-value sebesar $0,031 < 0,05$ organisasi dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*

Kesimpulan

1. Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT Berjaya Group.
2. Komitmen Organisasi tidak dapat memediasi pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT Berjaya Group.

Daftar Pustaka

- [1]. Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- [2]. Haris (2017) . *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta*. Penerbit: PT. Bumi Aksara.
- [3]. Henry (2012:84), *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997).
- [4]. Pasaribu, E., & Indrawati, A. (2016).Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- [5]. Priyanto (2017:74) *.Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- [6]. Pranata dan I Wayana Mudiarta Utama (2019),*Organizational Behavior, Fifteenth Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- [7]. Putra et al. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- [8]. Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2017. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- [9]. Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*, (9th ed) New Jersey: Prentice-Hall.
- [10]. Rini dkk (2017) *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- [11]. Raulina (2014) Pengaruh kepuasan kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMS)*| Vol.3, No. 1
- [12]. Rina,Niko (2020) *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- [13]. Rony jaya (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang. *Jurnal Ilmiah Dinamika dan Bisnis*, Vol.1, No.1
- [14]. Organ, D. W. 2015. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington
- [15]. Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.